BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 470

13 oktober 2016

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Noaberkracht Dinkelland Tubbergen.

Bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen; Arbeidsvoorwaardenregeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen (ANDT)

Het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
overwegende dat in gevolge artikel 125, tweede lid van de Ambtenarenwet is bepaald dat het bevoegd gezag van provincies, gemeenten en waterschappen voor de ambtenaren door of vanwege deze lichamen aangesteld, voorschriften worden vastgesteld omtrent diverse onderwerpen die de arbeidsvoorwaarden van deze ambtenaren betreffend;

dat ingevolge de Gemeenschappelijke Regeling Noaberkracht Tubbergen Dinkelland het bestuur de bevoegdheid van de colleges van burgemeester en wethouders van Tubbergen en Dinkelland is toegekend om ambtenaren te benoemen en dat het dagelijks bestuur dient te voorzien in een regeling als bedoeld in artikel 125, tweede lid Ambtenarenwet;

dat de CAO gemeenten in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten wordt afgesproken met de centrales van overheidspersoneel,

dat die afspraken worden neergelegd in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de uitwerkingsovereenkomst (CAR en UWO).

dat de CAR geldt voor alle gemeenten, de UWO alleen voor gemeenten die zich daarbij hebben aangesloten, waaronder ook verstaan gemeentelijke samenwerkingsorganisaties zoals Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;

dat niet bij de UWO aangesloten organisaties de UWO wel zoveel mogelijk volgen en alleen afwijken op onderdelen waarop de organisatie een eigen koers vaart, waarover de lokaal overleg plaatsvindt met de vakorganisaties;

dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met de UWO-onderdelen en over de lokale arbeidsvoorwaarden die niet in de CAR en UWO geregeld zijn;
gelet op de Gemeenschappelijke Regeling Noaberkracht Tubbergen Dinkelland en het bepaalde in in artikel 125, tweede lid van de Ambtenarenwet;

Besluit:
vast te stellen de navolgende:

Arbeidsvoorwaardenregeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen (ANDT)

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt verstaan onder:
   a. ambtenaar: hij die door of vanwege de bedrijfsvoeringsorganisatie is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
   b. functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;
   c. pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
   d. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
   e. arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
   f. arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde dag is vastgesteld;
   g. formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de aanstelling;
   h. feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de ambtenaar voor een bepaalde week is vastgesteld;
   i. vervallen;

j. arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
k. dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst;
l. overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
m. werkdag: een dag waarop de ambtenaar arbeid moet verrichten;
n. werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de ambtenaar arbeid moet worden verricht;
o. uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de ambtenaar per maand;
p. Zvw: de Zorgverzekeringswet
q. CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
r. UWO: Uitwerkingsovereenkomst;
s. vervallen;
t. vervallen;
u. LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
v. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
w. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
x. WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
y. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
z. IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
aa. IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
bb. WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
cc. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
dd. WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
ee. WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
ff. Wazo: Wet arbeid en zorg;
gg. SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
hh. uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
ii. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
jj. WPA: de Wet privatisering ABP;
kk. vervallen;
ll. vervallen
mm. ZW: de Ziektewet;
nn. volledig dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt. Bij een deeltijd dienstverband bedraagt de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week;
oo. ZW-uitkering: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW;
pp. UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.
qq. UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.
rr. Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
ss. salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconvenietentoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend. Voor de medewerker in dienst vóór 1 januari 2016, geldt de Toelage Overgangsrecht (TOR) op grond van hoofdstuk 3 paragraaf 6, ook als een salaristoelage.
tt. functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
uu. periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
vv. salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
ww. achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar.

2. Tot de openbare dienst van de bedrijfsvoeringsorganisatie behoren alle diensten en bedrijven door de bedrijfsvoeringsorganisatie beheerd.

Artikel 1:2 Geen ambtenaar

1. Voor de toepassing van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst wordt niet als ambtenaar beschouwd:
   a. het onderwijzend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs;
   b. het onderwijsondersteunend personeel bij een inrichting van openbaar onderwijs, indien zij belanghebbenden zijn in de zin van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel;
   c. de (buitengewoon) ambtenaar van de burgerlijke stand als zodanig;
   d. de onbezoldigd gemeenteambtenaar als genoemd in artikel 231, tweede lid, onderdeel b, c, d en e van de Gemeentewet;
   e. de directeur van de RDW Dienst Wegverkeer die tevens is benoemd tot onbezoldigd ambtenaar der gemeentelijke belastingen;
   f. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is zonder opsporingsbevoegdheid;
   g. de onbezoldigd gemeenteambtenaar die toezichthouder is met opsporingsbevoegdheid;
   h. hij die een indicatie heeft voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de bedrijfsvoeringsorganisatie, met uitzondering van de geïndiceerde die werkzaam is bij de bedrijfsvoeringsorganisatie in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
   i. de ambtenaar als bedoeld in artikel 1.1, onder "medewerker", van de sector-cao Ambulancezorg.

2. Voor toepassing van onderdeel f of g van het eerste lid is, afhankelijk van de lokale bevoegdheidsverdeling tussen het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, overeenstemming vereist is in het georganiseerd overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.
3. Op de ambtenaar die aangesteld is als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer is alleen hoofdstuk 19 en hoofdstuk 19a van toepassing.

Artikel 1:2:1

1. Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan zijn artikel 3:11, 3:13, 3:25, 3:26, en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10d, 11a en 17 niet van toepassing
3. Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3, 10d en 17 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10d en 11a niet van toepassing.

Artikel 1:2a Stageplaats

1. Het bestuur kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het bestuur zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2b Werkervaringsplaats

1. Het bestuur kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.

4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het bestuur zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafspraak

1. In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het bestuur salarisschaal A in bijlage IIa vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
2. In afwijking van artikel 3:3, eerste lid, kan het bestuur vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafspraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minumumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.
3. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering.
4. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid, genoemde minimumbedrag voor de vakantietoelage.
5. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar geldt niet het in artikel 6a:7, eerste lid genoemde minimumbedrag voor de levensloopbijdrage.
6. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de eindejaarsuitkering het in artikel 3:18a, eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
7. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de vakantietoelage het in de toelichting op artikel 6:3, tweede lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
8. Voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar geldt als minimumbedrag voor de levensloopbijdrage het in artikel 6a:7 eerste lid genoemde minimumbedrag naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
9. Indien het bestuur voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het bestuur deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.

Artikel 1:3 Toepassing

1. De bepalingen van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst vinden ten aanzien van ambtenaren, omtrent wier rechtstoestand bij of krachtens de wet regelen zijn gesteld, slechts toepassing, voor zover bij of krachtens de wet die rechtstoestand niet is geregeld.
2. Bij besluit van het bestuur kan de toepasselijkheid van deze regeling en de uitwerkingsovereenkomst of van delen daarvan op ambtenaren of groepen ambtenaren om bijzondere redenen worden uitgesloten. Het voornemen een besluit te nemen, bedoeld in de eerste volzin, wordt - met redenen omkleed - gemeld bij het secretariaat van het LOGA. Deze melding kan voor LOGA-partijen aanleiding zijn te besluiten tot een verdere handelwijze.

Artikel 1:3a

Voor de toepassing van deze regeling ten aanzien van de griffier en de op de griffie werkzame ambtenaren is de raad bevoegd.

Artikel 1:4:1 Voorschriften en instructies

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan het bestuur, indien zulks naar het oordeel van het bestuur nodig of wenselijk is:

a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst;
b. instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

Artikel 1:4:2 Uitreiking van CAR en UWO

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.

2. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in her vorige lid bedoelde stukken:
   a. de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
   b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
   c. de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
   d. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het bestuur in aanmerking komt.

Artikel 1:4:3

1. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
2. Wanneer de ambtenaar niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Artikel 1:4:4 Voordragen van belangen

De ambtenaar heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij het hoofd van dienst en bij het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan voor te dragen.

Artikel 1:5 Omvang van de betrekking

Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de betrekking, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

Artikel 1:6 Vrijstelling

1. In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke aanstelling kan worden verleend in afwijking van artikel 2:4, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstuk 8 en 10d. In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf. Ingeval geen commissie voor georganiseerd overleg is ingesteld, wordt de procedure ingevolge bijlage III van deze regeling gevoerd bij het opstellen van even genoemde criteria en bij het bepalen van de functies, waarbij het overeenstemmingsvereiste van toepassing is.
2. De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op ambtenaren in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken ambtenaar in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

Hoofdstuk 2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Aanstelling: het bevoegd gezag

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door het bestuur.

Artikel 2:1A Aanstelling in algemene dienst

1. De aanstelling geschiedt in algemene dienst van de bedrijfsvoeringsorganisatie.
2. Het bestuur stelt in een lokale regeling nadere regels ter uitvoering van dit artikel.
3. De ambtenaar die op 31 december 2012 in dienst is van de bedrijfsvoeringsorganisatie is met ingang van 1 januari 2013 van rechtswege aangesteld in algemene dienst van de bedrijfsvoeringsorganisatie.

Artikel 2:1B

1. De ambtenaar is – nadat hij is gehoord – verplicht om in het belang van de dienst een andere passende functie te aanvaarden. Een passende functie is een functie die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien het bestuur dit in het belang van de dienst nodig acht, is de ambtenaar verplicht om:

a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel
b. tijdelijk een andere functie waar te nemen;
c. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
d. beschikbaar te zijn buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden.

3. Voor het, gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.
4. Wanneer de ambtenaar meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij – onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen – daarvan door tussenkomst van het hoofd van dienst terstond kennis aan het bestuur, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Artikel 2:2 Aanstelling: onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid
1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
2. Het bestuur treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
4. De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Artikel 2:3 Aanstelling: geneeskundig onderzoek
1. Onverminderd artikel 2:2, kan het bestuur bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het bestuur.
2. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de bedrijfsvoeringsorganisatie.

Artikel 2:4 Duur van de aanstelling
1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
5. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
   a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
   b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

6. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 2:4:1 Bericht van aanstelling

1. De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
   a. de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met j, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993,635);
   b. de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
   c. de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
      i. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
      ii. in een aanstelling bij wijze van proef;
      iii. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
      iv. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
      v. als vakantiekracht;
      vi. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen;
      vii. als werkzoekende in tijdelijke dienst.

2. Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
3. De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

Artikel 2:4:2 Vacatures

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de bedrijfsvoeringsorganisatie, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a en 10d genieten ten laste van de bedrijfsvoeringsorganisatie.

Artikel 2:5 Arbeidsovereenkomst

1. Door het bestuur kan met een persoon slechts een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.
3. Artikel 125h van de Ambtenarenwet is van overeenkomstige toepassing op de persoon met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

Artikel 2:5:1

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2:5:2 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

Artikel 2:5:3 Inhoud oproepovereenkomst

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

a. de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
c. een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;

d. de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;
e. een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
f. indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

Artikel 2:5:4 Betaling bij ziekte van de oproepkracht

1. De bedrijfsvoeringsorganisatie verbindt zich het salaris en de toegekende salaristoelage(n) van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
2. Het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, worden uitgedrukt in een bedrag per uur.
3. Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan.
4. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

Artikel 2:6 Overgangsrecht

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

Artikel 2:7 Aanpassing arbeidsduur

1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. 2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het bestuur verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2:7a

1. Op verzoek van het bestuur kan de arbeidsduur van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.
2. Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:
   a. de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
   b. het salaris evenredig wordt verhoogd;
   c. de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
   d. de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
   e. de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3, tweede lid evenredig wordt verhoogd;
   f. de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a , eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
   g. instemming van de ambtenaar is vereist;
   h. artikel 4a:2 in de bepaalde periode niet van toepassing is.

3. Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt het bestuur dit vooraf aan de OR.

4. Het bestuur rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

Hoofdstuk 3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. Het bestuur stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
3. Voor elke functie stelt het bestuur een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

1. Het bestuur stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

Artikel 3:4 Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
   a. de ambtenaar functioneert voldoende;
   b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
   c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling , zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Het bestuur kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
3. Het bestuur kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het bestuur voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

Artikel 3:4:1:1

Voor de ambtenaar geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 3:4 eerste lid onder c als vaste verhogingsdatum 1 januari.

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.

4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal
De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

Artikel 3:6:1:1 Bevordering van eerstlagere schaal naar functieschaal
1. De ambtenaar die op grond van artikel 3:3 tweede lid, is ingedeeld in de voor zijn functie geldende eerst lagere salarisschaal wordt bevorderd naar de functieschaal als hij zijn functie volledig vervult blijkens de beoordeling en als eindoordeel minimaal voldoende heeft. Na deze beoordeling geschiedt bevordering per 1 januari van het volgende kalenderjaar.
2. Bij bevordering naar de functieschaal wordt het salaris voor de ambtenaar in de functieschaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris ten minste 75% bedraagt van het verschil tussen de periodiek die de ambtenaar laatstelijk genoot en de naast hogere periodiek in de eerst lagere salarisschaal, dan wel de naast lagere periodiek in de eerst lagere salarisschaal, als de ambtenaar was ingedeeld in periodiek 11 (het maximum) van de eerst lagere salarisschaal.

Artikel 3:6:1:2 Salaris bij functiewaardering
1. De ambtenaar van wie de functie met toepassing van artikel 3:1opnieuw wordt gewaardeerd wordt horizontaal ingeschaald in de nieuwe, voor zijn functie geldende functieschaal vanaf de datum waarop de nieuwe functiewaardering ingaat. De horizontale inschaling geschiedt in hetzelfde salarisbedrag als hij genoot voor die functiewaarderingsdatum. Als de ambtenaar voor de functiewaarderingsdatum een salarisbedrag geniet dat hoger ligt dan het maximum (periodiek 11) van de nieuwe functieschaal, dan wordt de ambtenaar ingedeeld in periodiek 11 van de nieuwe functieschaal.
2. De ambtenaar die als gevolg van toepassing van het eerste lid in een lagere functieschaal wordt ingedeeld, krijgt een garantie op zijn oude salaris en het salarisperspectief in zijn oude schaal.
3. De garantie als bedoeld in het tweede lid krijgt gestalte door een maandelijkse garantietoelage ter hoogte van het verschil van het salaris van de ambtenaar in zijn functieschaal en het salaris dat de ambtenaar voor de functiewaarderingsdatum genoot.
4. Als de ambtenaar voor de functiewaarderingsdatum nog salarisperspectief had in zijn oude schaal, wordt de garantietoelage op elke volgende periodiekdatum bijgesteld met het bedrag van één periodiek in de oude schaal, als blijkens de beoordeling als bedoeld in artikel 3:1:1:8, eerste lid het eindoordeel van de ambtenaar minimaal voldoende is.
5. Het vierde lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar die bij toepassing van het eerste lid nog niet in aanmerking komt voor een garantietoelage, maar na het bereiken van het maximum van zijn functieschaal (periodiek 11) wel, om zijn salarisperspectiefgarantie te verzilveren.
6. Bij een in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden overeengekomen algemene verhoging van de salarissen wordt de garantietoelage aangepast. De garantie maakt deel uit van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage (artikelen 6:3, 3:18a en 6a:7) en behoort tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
7. De garantietoelage vervalt:
    a. als de functie van de ambtenaar in de toekomst een hogere functiewaardering krijgt en de ambtenaar dusdanig in de hogere functieschaal wordt ingepast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
    b. als de ambtenaar in de toekomst een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een hogere functieschaal, en de ambtenaar dusdanig in deze hogere functieschaal wordt ingepast, dat de toelage bij het nieuwe salarisbedrag is inbegrepen;
    c. als de ambtenaar in de toekomst op eigen verzoek een functie gaat vervullen die gewaardeerd is met een lagere functieschaal.

Artikel 3:6:1:3 Jaarlijkse vaststelling salaris
1. Eenmaal per jaar neemt het dagelijks bestuur een besluit met betrekking tot de hoogte van het salaris van de ambtenaar per 1 januari van het volgende kalenderjaar. Dit besluit is gebaseerd op beoordeling van de ambtenaar over het afgelopen jaar met toepassing van de Regeling gesprekscyclus die is opgenomen in hoofdstuk 23.

2. De ambtenaar die nog niet het maximum van de voor hem geldende naastlagere- of functieschaal (periodiek 11) heeft bereikt, komt bij toepassing van het eerste lid in aanmerking voor een periodieke verhoging als het eindoordeel minimaal voldoende is.
3. Als door toedoen van de leidinggevende geen beoordeling heeft plaatsgevonden, vindt er niettemin een salarisverhoging als bedoeld in het tweede lid plaats per 1 januari van het volgende kalenderjaar op basis van het eindoordeel waarop de laatste salarisverhoging van de ambtenaar was gebaseerd. In deze situatie heeft de ambtenaar er recht op, dat op zijn verzoek alsnog een beoordeling wordt opgemaakt. Als het eindoordeel van die beoordeling tot een hogere salarisverhoging leidt, wordt die salarisverhoging met terugwerkende kracht toegekend tot het moment (1 januari) waarop deze in had moeten gaan als er wel tijdig een beoordeling was opgemaakt. Als het eindoordeel van die beoordeling tot een lagere salarisverhoging leidt wordt die salarisverhoging toegepast met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die beoordeling.
4. Als de ambtenaar in een kalenderjaar langer dan 6 maanden minder dan 50 procent van zijn formele arbeidsduur aanwezig is, bijvoorbeeld als gevolg van ziekte of verlof, is het niet mogelijk een beoordeling op te maken. Er vindt dan niettemin een eventuele salarisverhoging als bedoeld in artikel 3:4 lid1 plaats per 1 januari van het volgende kalenderjaar als dit mogelijk was op basis van het eindoordeel waarop de laatste salarisverhoging van de ambtenaar was gebaseerd. Een beloning als bedoeld in artikel 3:20 is dan niet aan de orde.
5. Noaberkracht ontwikkelt een nieuw lokaal beloningsbeleid ter nadere uitvoering van artikel 3:4 en artikel 3:20 van de ANDT. Zolang dit beleid niet is vastgesteld wordt gehandeld in geest van het beloningbeleid zoals verwoord in artikel 3:1:1:8 van de ANDT zoals deze luidde op 30 april 2016, waarbij het bepaalde in artikel 3:1:1:8 lid 7 buiten werking blijft en prestatiebeloningen als bedoeld in artikel 3:1:1:8 lid 3 toegekend worden op basis van het onderstaande artikel 3:20.

Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

1. Het bestuur kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

1. Het bestuur kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:

   a. maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
   b. maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
   c. zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
   d. zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

2. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.
3. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
4. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het bestuur is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
   a. 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
   b. 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
   c. 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.

3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.
2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

Artikel 3:13:1:1 Refertetijdvak

Het refertetijdvak als bedoeld in artikel 7:8:1 dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 3:3:1:1 en de afbouwtoelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 3:11, ten behoeve van de vaststelling van het bedrag van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) zoals bedoeld in hoofdstuk 7, bestaat uit de drie volle kalendermaanden, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking wegens ziekte is ontstaan. Dit betekent dat tot het salaris en de salaristoelagen als bedoeld in hoofdstuk 7 wordt gerekend het bedrag dat de ambtenaar over genoemde drie kalendermaanden gemiddeld per maand is toegekend aan die toelage. Voor zover de ambtenaar op even bedoelde datum minder dan drie kalendermaanden zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Artikel 3:14 Inconveniëntentoelage

Het bestuur kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

Artikel 3:15 Garantietoelage

Het bestuur kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien

   a. hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
   b. met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.

2. Het eerste lid is niet van toepassing:
   a. op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
   b. indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De ambtenaar die door het bestuur is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
   a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
   b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
      - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
      - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
      - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
      - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
      - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
      - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.

3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.

3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

Artikel 3:19 Ambtsjubileum (zie ook artikel 40:1 lid 3)

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR:
4. en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Het bestuur kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding.

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het bestuur kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen — een overlijdensuitkering, die bestaat uit driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen;
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het bestuur een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het bestuur zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering (niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering (niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

Paragraaf 5 Individueel keuzebudget (gereserveerd)
Paragraaf 6 Overgangsrecht

Artikel 3:27 Overgangsrecht hoofdstuk 3 met toelichting per 1 april 2016

1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 maart 2016 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's wordt uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden - bruto blijft bruto, netto blijft netto - die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 maart 2016 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 april 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 april 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
    a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
    b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
5. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
6. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
7. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
8. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
9. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
10. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
11. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-3-2016 heeft geen effect.
12. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
13. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 maart 2016 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet

was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 maart 2016 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De bedrijfsvoeringsorganisatie legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Paragraaf 0

Artikel 4:1

Het bestuur stelt lokaal een werktijdenregeling vast met inachtneming van hetgeen in dit hoofdstuk bepaald is.

Artikel 4:1:1:1 Werktijdenregeling

De werktijdenregeling als bedoeld in artikel 4:1 is integraal in dit hoofdstuk opgenomen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen:

- een standaardregeling voor de werktijden (Paragraaf 1);
- een bijzondere regeling voor de werktijden (Paragraaf 2);
- bepalingen die gelden bij standaardregeling en bijzondere regeling (Paragraaf 3a);
- opgebouwd verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid (Paragraaf 4).

Paragraaf 1. Standaardregeling voor de werktijden

Artikel 4:2

1. De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
2. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.
3. De ambtenaar en het bestuur maken voorafgaand aan elk kalenderjaar afspraken. over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar, voor het komende jaar.
4. Ten aanzien van de afspraken over werktijden geldt als uitgangspunt dat:
   a. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de ambtenaar en het bestuur;
   b. de werktijden binnen de normen van de arbeidstijdenwet blijven;
   c. de werktijd per dag ten hoogste 11 uren bedraagt en per week 50 uren, tenzij op verzoek van de ambtenaar daarvan wordt afgeweken.
5. Als gevolg van gewijzigde omstandigheden kunnen de afspraken over de werktijden aangepast worden.
6. De ambtenaar en het bestuur overleggen tweemaal per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
7. Blijkt tijdens dit periodieke gesprek over de werktijden dat het ongewijzigd voortzetten van de planning van de werkzaamheden leidt tot overschrijding van de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Indien de ambtenaar en het bestuur het erover eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is dan wordt in overleg de omvang van de overschrijding vastgesteld, uitgedrukt in uren. De ambtenaar ontvangt voor elk te veel gewerkt uur een vergoeding ter hoogte van het uurloon of een uur vakantieverlof.
8. De ambtenaar verricht arbeid op werktijden buiten het dagvenster wanneer dat op grond van dienstbelang noodzakelijk is. Voor de uren die de ambtenaar buiten het dagvenster werkt geldt een buitendagvenstertoelage als bedoeld in artikel 3:12 .
9. Ten aanzien van het verrichten van arbeid buiten het dagvenster vanwege dienstbelang is het bepaalde in artikel 4:5 van overeenkomstige toepassing.
10. Wanneer de ambtenaar en het bestuur er niet in slagen om de werktijden in overeenstemming vast te stellen, dan stelt het bestuur wanneer het dienstbelang dit vergt eenzijdig de werktijden vast met afweging van alle betrokken belangen. In die situatie geldt ten aanzien van de werktijden van de ambtenaar de bijzondere regeling als bedoeld in paragraaf 2 van dit hoofdstuk.
11. Het bestuur kan de ambtenaar om redenen van dienstbelang incidenteel verzoeken om werkzaamheden te verrichten op werktijden die afwijken van de afspraken die hierover gemaakt zijn op grond van het derde lid. Wanneer de ambtenaar en het bestuur hierover geen overeenstemming bereiken dan heeft de ambtenaar recht op een vergoeding voor de gewerkte uren ter hoogte van de buitendagvenstertoelage, zoals omschreven in artikel 3:12 . Artikel 3:12, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
12. Het bestuur en de OR evalueren jaarlijks de regels en afspraken over de werktijden in de organisatie. De OR heeft de bevoegdheid om verbetervoorstellen in te dienen, waarvan het bestuur alleen gemotiveerd kan afwijken.

13. Als op 31 december 2013 op grond van een lokale regeling een ruimer dagvenster geldt dan het dagvenster genoemd in het tweede lid, dan blijft vanaf 1 januari 2014 dit ruimere dagvenster gelden.

Artikel 4:2:1:1 Afspraken over werktijden

Het overleg over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden van de ambtenaar als bedoeld in artikel 4:2, tweede en zesde lid vindt plaats tussen de ambtenaar en zijn direct leidinggevende tijdens het planningsgesprek en het voortgangsgesprek. Dit is eveneens vastgelegd in de Regeling gesprekscyclus (hoofdstuk 23). Tijdens dit overleg worden zo nodig ook afspraken gemaakt over de werklocatie en het eventuele thuiswerken als bedoeld in artikel 4:2:1:3.

Artikel 4:2:1:2 Feitelijke arbeidsduur

1. De ambtenaar die niet volgens rooster werkt kan in overleg met zijn leidinggevende per week feitelijk meer of minder werken dan de formele arbeidsduur per week (36 uur op voltijd basis, 7,2 uur per dag). De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar (1836 uur op voltijd basis) mag hierdoor niet worden overschreden, met uitzondering van de situatie als bedoeld in het vierde lid.
2. De ambtenaar registreert zijn feitelijke arbeidsduur in een door het dagelijks bestuur te bepalen systeem van werktijdenmanagement, waarbij het volgende geldt:
    a. De ambtenaar registreert elke voor hem geldende werkdag zelf (persoonlijk) zijn gewerkte tijd in dat systeem, dat wil zeggen de begin- en eindtijd van de werkdag en het begin en einde van pauzes.
    b. Dagen of tijdstippen waarop de ambtenaar zijn gewerkte tijd niet kan registreren registreert hij handmatig in het systeem onder opgaaf van reden.
    c. Bij afwezigheid door verlof, ziekte of opleiding wordt de afgesproken werktijd aangehouden voor de registratie. Wanneer er geen afspraak over werktijd is wordt de formele arbeidsduur per week aangehouden als bedoeld in het eerste lid.
    d. Voor het bezoeken van een receptie wordt kunnen maximaal 45 minuten als werktijd worden geregistreerd.
    e. De ambtenaar verantwoordt zijn tijdregistratie wekelijks door middel van een tijdverantwoordingsysteem waarin hij aangeeft aan welke activiteiten hij zijn tijd heeft besteed.
3. Het positieve verschil tussen de feitelijke arbeidsduur per week en de formele arbeidsduur per week wordt aangeduid als urenoverschot (positief saldo). Het negatieve verschil tussen de feitelijke arbeidsduur per week en de formele arbeidsduur per week wordt aangeduid als urentekort (negatief saldo).
4. Als de ambtenaar aan het einde van het kalenderjaar een urenoverschot heeft, vervallen die uren met ingang van het volgende kalenderjaar, onverminderd een eventuele afspraak van de ambtenaar met het dagelijks bestuur als bedoeld in artikel 4:2, zevende lid.
5. De ambtenaar mag aan het einde van het kalenderjaar geen urentekort hebben. Als de ambtenaar een urentekort heeft, wordt dat tekort verrekend met zijn resterende vakantie-uren van het betreffende kalenderjaar of - als dat niet mogelijk is - zijn aanspraak op vakantie-uren voor het daaropvolgende kalenderjaar.

Artikel 4:2:1:3 Thuiswerken

1. De ambtenaar kan met zijn leidinggevende afspraken maken over het thuiswerken gedurende een vooraf vastgestelde periode en/of op incidentele basis. Daarbij worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
    - de dag(en) en de periode van thuiswerken;
    - de te verrichten werkzaamheden tijdens het thuiswerken;
    - de bereikbaarheid van de ambtenaar tijdens het thuiswerken;
    - de thuiswerkplek van de ambtenaar, waarbij geldt dat de ambtenaar thuis ongestoord moet kunnen werken. Deze afspraken kunnen per ambtenaar verschillen, rekening houdend met het afdelingsbelang, de functie die de ambtenaar vervult en de thuissituatie van de ambtenaar.
2. Thuiswerken is geen recht van de ambtenaar.
3. Als het thuiswerken door de leidinggevende wordt toegestaan, gebruikt de ambtenaar hiervoor zijn persoonlijke middelen. Noaberkracht Dinkelland Tubbergen stelt geen faciliteiten beschikbaar. Als dit ongewenste gevolgen heeft, kan de ambtenaar bij het dagelijks bestuur een verzoek indienen voor het ter beschikking stellen van middelen.
4. De ambtenaar is zelf verantwoordelijk voor de inrichting van zijn thuiswerkplek met inachtneming van de Arbeidsomstandighedenwet.

5. De ambtenaar die thuiswerkt, werkt bij voorkeur op de voor hem afgesproken werktijd en met inachtneming van de regels uit de Arbeidstijdenwet en Arbeidsomstandighedenwet.
6. De regels met betrekking tot ziekte zijn bij thuiswerken onverkort van toepassing, wat onder meer betekent dat de ambtenaar zich bij ziekte volgens het protocol ziek en hersteld meldt.
7. De leidinggevende kan beargumenteerd besluiten om de gemaakte afspraken over thuiswerken in te trekken als omstandigheden wijzigen of het functioneren daar aanleiding toe geeft.

Paragraaf 2. Bijzondere regeling voor de werktijden; opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:3 Werkingssfeer

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het bestuur; bijzondere regeling.

Artikel 4:4 Vaststelling werktijden

1. Het bestuur stelt de werktijden van de ambtenaar vast.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. Wanneer voor de ambtenaar wisselende werktijden gelden dan legt het bestuur deze vast in een rooster.
4. Bij de vaststelling van de werktijden worden de volgende regels in acht genomen:
   a. De werktijden worden ten minste één maand voor aanvang bekend gemaakt aan de ambtenaar.
   b. De werktijd van de ambtenaar wordt niet uitsluitend vastgesteld op een wijze waardoor een aanspraak op een ORT wordt ontweken.

Artikel 4:4:1:1 Roosters

Roosters als bedoeld in artikel 4:4, derde lid worden door het dagelijks bestuur vastgelegd voor ambtenaren werkzaam bij de onderdelen:

- werf (zie bijlage III)
- zwembad
- sporthal
- de bodedienst.

Artikel 4:5 Werken op zon- en feestdagen

1. De ambtenaar verricht geen werkzaamheden op zaterdag en zondag, tenzij het dienstbelang dit noodzakelijk maakt. Een afwijking hiervan is slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
2. Bij de vaststelling van de werktijden van de ambtenaar wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de ambtenaar op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
3. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd.
4. Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, geldt, hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, ook voor kerkelijke of nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen die door het bestuur zijn aangewezen als dagen, waarop de openbare dienst van de bedrijfsvoeringsorganisatie is gesloten.
5. Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Artikel 4:6

Indien door de ambtenaar, bedoeld in artikel 3:11 , arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.

Artikel 4:7 Nadere regels

Het bestuur kan ter uitvoering van de artikelen 4:1 tot en met 4:6 nadere regels stellen.

Paragraaf 3. Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters

Artikel 4:8 (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen) Artikel 4:8:1:1 Bedrijfstijd en bereikbaarheid

1. De bedrijfstijd waarop voor de ambtenaar werkzaam op het gemeentehuis van Dinkelland of Tubbergen is van maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 18:00.
2. Elke afdeling van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen is bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 08:00 tot 17:00.

Artikel 4:8:1:2 Pauze

1. De ambtenaar neemt bij een feitelijke arbeidsduur van meer dan 5,5 uur per dag, een pauze van ten minste 30 minuten, desgewenst te splitsen in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
2. De ambtenaar neemt bij een feitelijke arbeidsduur van meer dan 10 uur per dag, een pauze van ten minste 45 minuten, desgewenst te splitsen in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
3. Bij toepassing van de bijzondere regeling kunnen de in het eerste en tweede lid bedoelde pauzes door het dagelijks bestuur in het rooster worden opgenomen.

Artikel 4:8:1:3 Brugdagen

1. Het dagelijks bestuur kan in het laatste kwartaal van een kalenderjaar een of meer brugdagen aanwijzen voor het volgende kalenderjaar. Een brugdag is een werkdag gelegen tussen een feestdag en het weekend om een aaneengesloten geheel van meerdere vrije dagen te verkrijgen.
2. Alvorens zijn besluit tot het aanwijzen van een of meer brugdagen te nemen, legt het dagelijks bestuur zijn voornemen ter instemming voor aan de ondernemingsraad.
3. De ambtenaar neemt op een brugdag vakantie-uren op als bedoeld in artikel 6:2 of compenseert de uren vanuit een urenoverschot als bedoeld in artikel 4:2:3:1, tweede lid.

Paragraaf 4. Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid

Artikel 4:9

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
    a. opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;
    b. kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

2. Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het bestuur verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
3. De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed.Het bestuur beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooprekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het bestuur beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
4. In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zonodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
5. In geval van ontslag op grond van artikel artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
6. In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.

7. In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
8. In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
9. In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het bestuur nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
10. Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

Hoofdstuk 4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Artikel 4a:1 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

1. De ambtenaar kan bij het bestuur voor I november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren -na vermindering op grond van het eerste lid- minimaal 144 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.
3. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
4. Het bestuur wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 4a:2 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

1. De ambtenaar kan bij het bestuur voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.
2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het bestuur wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de ambtenaar voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 4a:3 Inhouding op salaris, salaristoelagen, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

1. Het bestuur kan op verzoek van de ambtenaar zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n), zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:18a, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4a:1, vijfde lid, verlagen voor door het bestuur vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Bij regeling van het bestuur kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld. briefnummer: CvA/2004001009

Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof

Artikel 6:1 Vakantie

In elk kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op vakantie met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 6:1:1

1. De vakantie, waarop de ambtenaar recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door het bestuur.

Artikel 6:2

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het bestuur wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 6:2:1

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:2 geeft het bestuur algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.
2. De duur van de vakantie van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.
3. Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de ambtenaren of bepaalde groepen van ambtenaren voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van volbrachte diensttijd of bereikte leeftijd, dan wel van beide, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.
4. De aan de ambtenaar volgens de in het eerste lid bedoelde algemene regels toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren ten aanzien van degene, bedoeld in de artikelen 3:11 en 3:13 , indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt, respectievelijk indien de in artikel 3:13 genoemde verplichting regelmatig en in belangrijke mate op de ambtenaar rust.
5. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt het bestuur bijzondere regels vast.

Artikel 6:2:1:1 Extra vakantie-uren bij beschikbaarheidsdiensten

1. Op ambtenaar als bedoeld in artikel 6:2:1, vierde lid, rust regelmatig en in belangrijke mate een beschikbaarheidsdienst, als de ambtenaar meer dan 6 weken per kalenderjaar beschikbaarheidsdienst dient te verrichten. De aan deze ambtenaar toekomende vakantie wordt vermeerderd met 14,4 uren per jaar op voltijd basis.
2. De aan de ambtenaar toekomende vakantie wordt vermeerderd met 7,2 uren per jaar op voltijd basis, als de ambtenaar 1 tot en met 6 weken beschikbaarheidsdiensten per kalenderjaar moet verrichten.

Artikel 6:2:1:2 Vakantie-uren

1. De aan de ambtenaar volgens artikel 6:2 toekomende vakantie per kalenderjaar wordt verhoogd met een aantal vakantie-uren dat afhankelijk is van de leeftijdscategorie en de regeling die op 31 december 2012 op de ambtenaar van toepassing was. Het totale aantal vakantie-uren is per groep ambtenaren op voltijd basis weergegeven in onderstaande tabel. Een ambtenaar met een deeltijdbetrekking krijgt naar rato van de omvang van die betrekking vakantie-uren toegekend.
2. De volgende groepen ambtenaren worden onderscheiden:

Groep1:	-	ambtenaren die op 31 december 2012 in dienst waren van de gemeente Dinkelland en op 1 januari 2013 in dienst zijn getreden van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
	-	ambtenaren die in dienst zijn van de gemeente Dinkelland;

Groep 2:	-	ambtenaren die op of na 1 januari 1997 in dienst zijn getreden van de gemeente Tubbergen, op 31 december 2012 nog steeds in dienst waren van die gemeente en op 1 januari 2013 in dienst zijn getreden van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
	-	ambtenaren die op of na 1 januari 1997 in dienst zijn getreden van de gemeente Tubbergen en op 1 januari 2013 nog steeds in dienst waren van die gemeente;
	-	ambtenaren die op of na 1 januari 2013 in dienst zijn getreden van de gemeente Tubbergen;
	-	ambtenaren die op of na 1 januari 2013 in dienst zijn getreden van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen, met uitzondering van hen die op 31 december 2012 in dienst waren van de gemeente Dinkelland (groep 1);
Groep 3:	-	ambtenaren vóór 1 januari 1997 in dienst zijn getreden van de gemeente Tubbergen, op 31 december 2012 nog steeds in dienst waren van die gemeente en op 1 januari 2013 in dienst zijn getreden van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
	-	ambtenaren die vóór 1 januari 1997 in dienst zijn getreden van de gemeente Tubbergen en op 1 januari 2013 nog steeds in dienst waren van die gemeente.

Vakantie-uren artikelen 6:2 en 6:2:1:2 per groep op voltijd basis per kalenderjaar
De duur van de vakantie bedraagt voor de ambtenaar met een volledige betrekking in het jaar waarin hij de hieronder vermelde leeftijd bereikt het daarachter vermelde aantal uren.

Leeftijdscategorie	Groep 1	Groep 2	Groep 3
t/m 29 jaar	194,4	201,6	201,6
30 t/m 34 jaar	201,6	201,6	208,8
35 t/m 39 jaar	208,8	201,6	216,0
40 t/m 44 jaar	216,0	208,8	223,2
45 t/m 49 jaar	223,2	216,0	230,4
50 t/m 54 jaar	230,4	223,2	237,6
55 t/m 59 jaar	237,6	230,4	244,8
60 jaar en ouder	237,6	237,6	252,0

Artikel 6:2:2

1. De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:5 lid 3, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.
3. De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst , berust bij het bestuursorgaan dat de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.

Artikel 6:2:3 Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid , niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
   a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
   b. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

Artikel 6:2:4

1. Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.
2. Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door het bestuur de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

Artikel 6:2:5

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantieuren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
2. Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Artikel 6:2:6

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:
   a. op verzoek van de ambtenaar;
   b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten of
   c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

2. Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het bestuur te bepalen aantal uren.
3. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.
4. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2 lid 1 toekomende aantal uren tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

Artikel 6:2:7

Aan de ambtenaar die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn dienstverband zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

Artikel 6:2a Vervaltermijn wettelijk verlof

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen , vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het bestuur kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Artikel 6:2b Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Artikel 6:3 Vakantietoelage

1. De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig salaris en de toegekende salaristoelage(n) heeft ontvangen. Indien een ambtenaar in de loop van een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
2. De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n), met dien verstande dat aan de ambtenaar ten minste het bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor ambtenaren vastgestelde

minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige betrekking naar evenredigheid wordt verminderd. briefnummer: CvA/U200800645

Artikel 6:3:1

1. De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 , wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de ambtenaar.
2. Artikel 6:3 alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de ambtenaar, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
3. Aan de ambtenaar die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantieuitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn betrekking verbonden bezoldiging.
4. Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelagen wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voorzover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald. Artikel 8:15:2, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
5. Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan het bestuur nadere regels stellen.

Artikel 6:4 Buitengewoon verlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de ambtenaar door het bestuur buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan worden verleend.
3. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen het bestuur buitengewoon verlof kan verlenen aan de ambtenaar die lid is van een op grond van artikel 12:1, derde lid, toegelaten organisatie.
4. In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die voor de ambtenaar is verschuldigd.

Artikel 6:4:1

1. Het bestuur verleent aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ambtenaar wordt voltrokken.
2. De ambtenaar meldt tenminste twee weken tevoren aan het bestuur wanneer het huwelijk of het registeren van het partnerschap zal plaatsvinden.

Artikel 6:4:1a Langdurend zorgverlof

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op langdurend zorgverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Indien de ambtenaar gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.
3. De ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De duur van de vakantie van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.
5. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

6. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling genoemd in het eerste lid.
7. Indien de ambtenaar wegens ziekte niet in staat is zijn betrekking te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
   a. Centrales van overheidspersoneel;
      - de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
      - de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
      - de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).

   b. Verenigingen van ambtenaren:
      - de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.

2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het bestuur buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend aan de ambtenaar:
   a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
   b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
   c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het bestuur aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend:
   a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen.
      - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
      - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
      - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur

   b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

4. Van het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.
5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:

a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a , nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a , nr.3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

6. Het buitengewoon verlof met behoud van beloning van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.
7. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
8. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering.
9. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
10. Het bestuur kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

Artikel 6:4:3 Kortdurend zorgverlof

1. De ambtenaar met een volledige betrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Wazo.
2. Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de ambtenaar die is aangesteld voor een formele betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de ambtenaar.
4. Het bestuur bepaalt in overleg met de ambtenaar nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

Artikel 6:4:4 Non-activiteit

1. Bij non-activiteit, bedoeld in artikel 125c, eerste lid, van de Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) en vakantietoelage.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, bedoeld in artikel 125c, tweede lid, Ambtenarenwet 1929, aanspraak heeft op een vaste vergoeding - niet zijnde een onkostenvergoeding - wordt op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de tijd dat hij het op grond van dat artikellid verleende verlof geniet een inhouding toegepast. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. Het bestuur kan ter uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

Artikel 6:4:5 Overige redenen buitengewoon verlof

Het bestuur kan aan een ambtenaar op diens verzoek, met behoud van het genot van zijn gehele of gedeeltelijke salaris en de toegekende salaristoelage(n) en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

Artikel 6:4:5a

1. Het bestuur kan aan de ambtenaar die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.
2. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Artikel 6:4:6 Buitengewoon verlof is geen vakantie
Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

Artikel 6:5 Ouderschapsverlof
1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt gesalarieerd volgens:
   - schaal 1: 90%
   - schaal 2: 85%
   - schaal 3: 80%
   - schaal 4: 70%
   - schaal 5: 60%
   - schaal 6 en hoger: 50%

3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het bestuur kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het bestuur hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

Artikel 6:5:2 Meerlingen
1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak betaald ouderschapsverlof.
2. De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

Artikel 6:5:4 Opbouw vakantie en vakantietoelage
1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.
2. De opbouw van de vakantietoelage van de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de salarisbetaling, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.

Artikel 6:5:5 Terugbetaling
1. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:1, eerste lid, of artikel 8:13, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelage(n), die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien het ontslag als bedoeld in artikel 8:1, eerste lid:
   a. het gevolg is van het aanvaarden van een dienstverband bij een andere gemeente;
   b. en evenmin indien de betrokkene aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de ambtenaar ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.

3. De ambtenaar die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht het salaris en de toegekende salaristoelagen, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.
4. De ambtenaar die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

Artikel 6:5:7
Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het bestuur een bijzondere regeling treffen.

Artikel 6:7 Zwangerschaps- en bevallingsverlof
1. De vrouwelijke ambtenaar die op grond van de Wazo zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de bedrijfsvoeringsorganisatie bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.

Artikel 6:8 Adoptie- en pleegzorgverlof
1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De Wazo-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de ambtenaar op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De ambtenaar is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering door de bedrijfsvoeringsorganisatie bij en door het UWV.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de Wazo-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, danwel het recht op de Wazo-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Wazo-uitkering op het salaris en de toegekende salaristoelagen in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 7:3, niet op.

Artikel 6:9 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling
1. De ambtenaar die langer dan een jaar in dienst is van de bedrijfsvoeringsorganisatie kan het bestuur verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.
2. De ambtenaar geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de ambtenaar recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.
3. Het bestuur kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.
4. Het verzoek van de ambtenaar heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.
5. De ambtenaar dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Het bestuur stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.
6. Het bestuur beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De ambtenaar ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van het bestuur.
7. Indien de ambtenaar betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan het bestuur het verlof intrekken.
8. Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij het bestuur en de ambtenaar hiermee instemmen.
9. Het bestuur kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

Artikel 6:10 Aanspraken tijdens het verlof
1. De duur van de vakantie van de ambtenaar die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.

2. Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
3. Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:24a.
4. Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en premie voor de voorwaardelijke inkoop gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Artikel 6:11 Samenloop met ziekte

1. Het verlof van de ambtenaar die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
2. Het bestuur kan besluiten het verlof van de ambtenaar die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

Artikel 6:12 Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6a:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. gemeentelijke levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
b. instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
c. levenslooprekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
e. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Artikel 6a:3 Verzoek tot deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling meldt dit bij het bestuur.
2. Het bestuur verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.
3. Het bestuur stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 6a:4 Verzoek tot deelname levensloopregeling

1. De ambtenaar informeert het bestuur schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooprekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
2. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het bestuur of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
3. De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het bestuur informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienst is.
4. De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het bestuur dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de Loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

Artikel 6a:5 Inleg

1. De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
2. De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het bestuur aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

Artikel 6a:6 Bronnen
De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:
a. het salaris;
b. de vakantietoelage;
c. de eindejaarsuitkering;
d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 6a:7;
e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 4a:1;
f. het opgebouwde verloftegoed bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

Artikel 6a:7 Levensloopbijdrage
1. De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949 heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledig dienstverband minimaal €400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan ambtenaren die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hebben op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5a.
2. In afwijking van het eerste lid is de levensloopbijdrage 2,5% indien en voor zolang hoofdstuk 9a op de ambtenaar van toepassing is.
3. De levensloopbijdrage bedoeld in het tweede lid wordt gedurende maximaal 20 jaar verstrekt. Hierna ontvangt de ambtenaarde levensloopbijdrage bedoeld in het eerste lid. De levensloopbijdrage van 2,5% kan na 20 jaar voortgezet worden, indien artikel 9a:9, eerste lid, onderdeel b, van toepassing is.
4. De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
5. Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.
6. De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 6a:8 Beëindiging deelname levensloopregeling
1. Het bestuur beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het bestuur stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
2. Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:
    a. bij overlijden van de ambtenaar;
    b. bij ontslag van de ambtenaar;
    c. op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 6a:9 Opname levenslooptegoed
Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het bestuur dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het bestuur stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Artikel 6a:10 Slotbepaling
Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9 en 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

Hoofdstuk 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek
Paragraaf 1. Definities

Artikel 7:1
1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
b. werkzaamheden in het kader van de reïntegratie: toonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
c. scholing in het kader van de reïntegratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
d. arbeidsongeschiktheid in en door de dienst: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
   - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
   - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten;

e. restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de ambtenaar met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
f. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
g. inactieve: de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende
h. uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of
i. wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente;
j. postactieve: de oud-ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was;

Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.
Paragraaf 2. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek, bedrijfgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2
Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

Artikel 7:2:1 Arbo-dienst
De bedrijfsvoeringsorganisatie laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).
Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Artikel 7:2:2
1. De ambtenaar heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
2. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de ambtenaar geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door het bestuur te stellen regels.

Artikel 7:2:3 Consulteren arts door ambtenaar
De ambtenaar heeft het recht een arts van de arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Artikel 7:2:4 Periodiek geneeskundig onderzoek

Artikel 7:2:5 Geneeskundig onderzoek
1. Het bestuur is bevoegd de arbo-dienst opdracht te geven de ambtenaar aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
   a. indien naar het oordeel van het bestuur redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de ambtenaar;
   b. indien de ambtenaar niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

2. De ambtenaar is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Artikel 7:2:6 Buitendienststelling

1. Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar, dat naar het oordeel van de arbo-dienst de belangen van de ambtenaar, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de ambtenaar door het bestuur buiten dienst gesteld.
2. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbo-dienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de ambtenaar het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:18:1 van overeenkomstige toepassing.
3. Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Artikel 7:2:7 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar

1. Indien daartoe naar het oordeel van de arbo-dienst aanleiding bestaat, verzoekt het bestuur het UWV de ambtenaar in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.
2. De ambtenaar wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

Paragraaf 3 Aanspraken tijdens ziekte

Artikel 7:3 Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen

1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n).
2. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n)
3. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).
4. De ambtenaar heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n)
5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.
6. De ambtenaar heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) over de uren waarop hij:
   a. zijn arbeid verricht;
   b. passende arbeid verricht;
   c. werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht;
   d. scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie.

7. De ambtenaar behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
8. De ambtenaar bedoeld in het derde en vierde lid, die gedurende ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn reïntegratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over het salaris en de toegekende salaristoelagen waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum het salaris en de toegekende salaristoelagen zoals genoemd in het eerste lid.
9. De ambtenaar heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
10. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:7, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.
11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:7, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

12. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelagenzoals genoemd in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere functie.
13. Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning tijdens arbeidsongeschiktheid.
14. Het bestuur zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, het volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) wordt doorbetaald.

Artikel 7:4 Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

De ambtenaar die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3, met dien verstande dat de ambtenaar nooit een hoger bedrag doorbetaald kan krijgen, dan hij zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Artikel 7:5 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Aan de gewezen ambtenaar die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de ambtenaar met een WGA- of IVA uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ambtenaar toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de ambtenaar toegekende bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:
   a. 80% of meer: 95%
   b. 65 tot 80% 68,875%
   c. 55 tot 65% 57%
   d. 45 tot 55% 47,5%
   e. 35 tot 45% 38%
3. De aanvullende uitkering eindigt:
   a. indien de gewezen ambtenaar niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
   b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. De gewezen ambtenaar die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om het bestuur op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of bovenwettelijke aanvulling ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 7:7 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden aan de ambtenaar vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van het bestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. Het bestuur kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Artikel 7:8 Nadere regels

Het bestuur kan nadere regels stellen.

Artikel 7:8:1 Vaststelling referte-tijdvak toelagen

Het referte-tijdvak dat in acht wordt genomen voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) tijdens ziekte, dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Artikel 7:8:2 Periodieke salarisverhoging

Het onderwerp periodieke salarisverhogingen tijdens ziekte dient in een lokale regeling nader te worden uitgewerkt.

Artikel 7:8:3 Werktijd bij ziekte bij seniorenmaatregel en toepassing van artikel 2:7a
De ambtenaar wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:7a, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:7a is verstreken, geldt de verplichting voor de ambtenaar ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.
Paragraaf 4. Verplichtingen en sancties

Artikel 7:9 Verplichtingen college
1. Het bestuur is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de openbare dienst van de bedrijfsvoeringsorganisatie geen passende arbeid voorhanden is, bevordert het bestuur de inschakeling van de ambtenaar in passende arbeid buiten de openbare dienst van de bedrijfsvoeringsorganisatie.
3. Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt het bestuur in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Het bestuur stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Artikel 7:10 Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte
De ambtenaar verstrekt op verzoek van het bestuur alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Artikel 7:11 Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie
1. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
    a. gevolg te geven aan, door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:9;
    b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:9, derde lid;
    c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:9, vierde lid, zijn opgenomen.

2. Indien de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door het bestuur of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Artikel 7:12 Verplichtingen ambtenaar medisch onderzoek
1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
    a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
    b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
    c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
    d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
    e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
    f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
    g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

2. Het bestuur kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

Artikel 7:13:1 Geen aanspraak op doorbetaling

1. Geen aanspraak op doorbetaling van salaris en de toegekende salaristoelage(n) als bedoeld in artikel 7:3 bestaat:
2. indien blijkens het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:12, sprake is van een omstandigheid waarbij de ambtenaar opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn geestelijk toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
3. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een halfjaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Artikel 7:13:2 Staken van de doorbetaling

1. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert de in artikel 7:12 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medische onderzoek na te komen;
   b. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen ofte blijven stellen;
   c. blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;
   d. zich blijkens het in artikel 7:12 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   e. er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
   f. tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en het bestuur daartoe toestemming heeft verleend;
   g. weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
   h. zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
   i. weigert om - op verzoek van het bestuur - informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

Artikel 7:14 Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.
2. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), bedoeld in artikel 7:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de ambtenaar:
   a. weigert mee te werken aan, door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;
   b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:11, eerste lid, onder b.
   c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:11, tweede lid, verplicht is.

3. De doorbetaling van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de ambtenaar op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

Artikel 7:15:1 Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar

1. Het bestuur kan, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bepalen dat de op grond van de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 het niet uitbetaalde salaris en de toegekende salaristoelage(n), geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.
2. Voor zover het bestuur van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge de artikelen 7:13:1, 7:13:2 en 7:14 niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij conform artikel 32 van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Artikel 7:16 Herplaatsing in passende arbeid

1. Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:
   a. door plaatsing in een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   b. door plaatsing in een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
   c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

2. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar opgedragen door definitieve herplaatsing. Deze definitieve herplaatsing vindt plaats door wijziging van de aanstelling.
3. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut.
4. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die ziek is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, dat de ambtenaar met de passende arbeid 50% van zijn restverdiencapaciteit of meer benut.
5. Voor de toepassing van het eerste tot en met vierde lid wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
6. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
7. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
8. De termijn van 24 maanden wordt verlengd:
   a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

9. De ambtenaar verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

Artikel 7:17 Terugkeer in functie na ziekte

1. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien het bestuur daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.
2. Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.
3. De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan eenjaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

Artikel 7:18 Inkomsten uit of in verband met arbeid
Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen op de beloning van de ambtenaar, van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van diens reïntegratie.

Artikel 7:18:1 Inkomsten uit andere betrekking
1. Indien de ambtenaar tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan het bestuur uitgebracht advies door de arbo-dienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het salaris en de toegekende salaristoelage(n) waar de ambtenaar recht op heeft krachtens artikel 7:3.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van hoofdstuk 12 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

Paragraaf 5 Bijzondere situaties

Artikel 7:19 Samenloop met een ZW-uitkering
1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.
2. Indien de ambtenaar geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de ambtenaar een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
4. De ambtenaar verleent op verzoek van het bestuur alle medewerking aan het via het bestuur tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
5. Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de ambtenaar op grond van artikel 7:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de ambtenaar uitbetaald.

Artikel 7:20 Samenloop met een WW-uitkering
Indien de ambtenaar ter zake van de dienstbetrekking waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3, recht heeft.

Artikel 7:21 Samenloop met een uitkering op grond van de WIA
1. Indien de ambtenaar ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:3 recht heeft. Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
2. Indien de ambtenaar recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen, wordt die uitkering naar rato van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) uit de verschillende functies, in mindering gebracht op de dienstbetrekking op grond waarvan de betaling wordt gedaan.
3. Indien de ambtenaar geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de ambtenaar niet kan worden vastgesteld of de ambtenaar in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel

uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.

6. De ambtenaar verleent op verzoek van het bestuur alle medewerking aan het via het bestuur tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

Artikel 7:22 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:21 is van overeenkomstige toepassing, wanneer de ambtenaar in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 7:21, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 7:23 Wajong/WAZ

Indien de ambtenaar op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG-of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een uitkering op grond van de WIA.

Artikel 7:24 Tegemoetkoming ziektekosten

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

Paragraaf 6. Ziektekosten (vervallen)

Paragraaf 7. Overige bepalingen

Artikel 7:26 Overgangsbepaling

1. Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luidden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
2. De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

Artikel 7:27 Garantie-uitkering

1. De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
2. De garantie-uitkering bedraagt, te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie, 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
3. Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit de dienstbetrekking waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
4. Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde, of de verloren gegane inkomsten.
5. De garantie-uitkering eindigt:
    a. met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
    b. bij ontslag.

Artikel 7:28 Overgangsartikel

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 , 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.

3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
5. Het bestuur stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

Artikel 7:28:1

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

Artikel 7:28a

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

Hoofdstuk 8 Ontslag

Artikel 8:1 Ontslag op verzoek

1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem dit eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van artikel 8:13 overwogen wordt.

Artikel 8:1:1

1. Het ontslag, bedoeld in artikel 8:1, wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.
2. Indien de ambtenaar dit verzoekt kan van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.
3. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

Artikel 8:2 Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

1. De ambtenaar wordt eervol ontslag verleend met ingang van de dag waarop hij de AOWgerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het bestuur kan in bijzondere gevallen, indien de ambtenaar hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

Artikel 8:2a

De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de bedrijfsvoeringsorganisatie, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2, derde lid, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

Artikel 8:3 Ontslag wegens reorganisatie

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij werkzaam is of van andere dienstonderdelen, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.
3. Op grond van dit artikel wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.

Artikel 8:3:1

Over het plan, bedoeld in artikel 8:3, derde lid, wordt overleg gepleegd in de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid. Daarna wordt het aan de betrokken ambtenaren medegedeeld.

Artikel 8:4 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

1. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
   - arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
   - arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

2. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
3. Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
4. Het bestuur betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
5. Het bestuur stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het bestuur, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
9. Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10. De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
    a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
    b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Artikel 8:5 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt eervol verleend.
2. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
   a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden:
   b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.

3. Het bestuur betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4. Het bestuur stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het bestuur, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken
7. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. .
9. De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
   a. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   b. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Artikel 8:5a

1. De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
   a. gevolg te geven aan door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het bestuur of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
   b. arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe het bestuur hem in de gelegenheid stelt;
   c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
   d. een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het bestuur een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

Artikel 8:6 Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid

1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Artikel 8:7 Overige ontslaggronden

Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van:

a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt;
b. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten;
c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
d. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;

f. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.

Artikel 8:7:1
Behalve in het geval, bedoeld in artikel 8:7, onder e, wordt een ontslag op grond van eerder genoemd artikel eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgend op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.

Artikel 8:8
1. Een ambtenaar die vast is aangesteld kan eervol worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit hoofdstuk genoemd.
2. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

Artikel 8:8:1
De grond waarop het ontslag berust, dat is verleend ingevolge artikel 8:8, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.

Artikel 8:9
Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij was benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn ambt, wordt indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het bestuur niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.

Artikel 8:11:1 (vervallen) Artikel 8:12 Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding
1. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
2. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan, is, voor zover het die urenuitbreiding betreft, van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
3. De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
4. De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan, voor zover het die urenuitbreiding betreft, ontslag worden verleend, indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde, is vervallen.
5. Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
6. Het bestuur kan omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling
7. voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

Artikel 8:12:1 Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding
1. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
2. De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

Artikel 8:12:2 Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd
1. Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
   a. van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
   b. van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;

c. van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.

2. Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n).

Artikel 8:13 Ontslag als disciplinaire straf
Als disciplinaire straf kan aan de ambtenaar ongevraagd ontslag verleend worden.

Artikel 8:14 Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties
1. In dit artikel wordt verstaan onder:
   a. wet: Wet op de ondernemingsraden;
   b. ondernemingsraad: de ondernemingsraad zoals bedoeld in de wet;
   c. ambtenaar: de persoon zoals bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de wet.

2. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden:
   a. wegens de plaatsing van de ambtenaar op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de wet;
   b. wegens het lidmaatschap van een ondernemingsraad;
   c. wegens het lidmaatschap van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet;
   d. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad;
   e. van een ambtenaar die korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een commissie bedoeld in artikel 15 van de wet.

3. Ontslag op grond van artikel 8:8 kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar door een toegelaten organisatie als bedoeld in artikel 12:1, derde lid, of door een daarbij aangesloten bond is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen zijn centrale of een daarbij aangesloten bond c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten bonden te ondersteunen.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan ontslag op grond van artikel 8:8 plaatsvinden wanneer de betrokkene schriftelijk in het ontslag toestemt.
5. Indien de ondernemer aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, zijn de voorgaande leden van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

Artikel 8:15:1 Schorsing als ordemaatregel
1. Onverminderd het bepaalde in artikel 16:1:2 kan de ambtenaar door het bestuur worden geschorst:
   a. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
   b. wanneer tegen hem volgens de terzake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
   c. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
   d. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst.

2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
   a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
   b. een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
   c. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Artikel 8:15:2
1. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder b of c , kunnen het salaris en toegekende salaristoelage(n) voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag , plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.
2. Tijdens de schorsing ingevolge artikel 8:15:1, eerste lid, onder a , kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de doorbetaling geheel of gedeeltelijk worden gestaakt, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de doorbetaling geheel gestaakt.

3. Het betaalbare gedeelte van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen .
4. Het ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde salaris inclusief de toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
5. De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde salaris en toegekende salaristoelage(n) wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de ambtenaar met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

Artikel 8:15:3 Bevoegdheid tot ontslagverlening

1. Ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking, laatstelijk door de ambtenaar vervuld
2. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
3. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.

Artikel 8:16:2 Overlijdensuitkering

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:16a Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 8:17 Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van artikel 7:16.

Artikel 8:18 Overgangsbepaling

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

Artikel 8:19

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

Artikel 8:20

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

Hoofdstuk 9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 9a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 9b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 9d Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het abp en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam waren in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 9e De gemeentelijke levensloopregeling flo-overgangsrecht
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 10 Wachtgeld
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid
Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen

Artikel 10d:1 Werkingssfeer
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventallig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

Artikel 10d:2 Begripsbepalingen
Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. grondslag : het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangsrecht (TOR), berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
c. gemeentelijke sector: de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de bedrijfsvoeringsorganisatie.

Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken

Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken
1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het bestuur een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het bestuur gehoord.
3. Het bestuur betrekt bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)

Artikel 10d:5 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een reintegratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doelwerkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;
b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen.

Artikel 10d:6 Re-ïntegratiefase voor ontslag

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een reintegratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het
4. besluit tot ontslag.
5. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de bedrijfsvoeringsorganisatie, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de bedrijfsvoeringsorganisatie, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
6. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
   a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
   b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
   c. 15 jaar of meer 12 maanden.

Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de bedrijfsvoeringsorganisatie aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:8

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het bestuur zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke reintegratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het bestuur de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het reintegratieplan van kracht.

Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

1. De ambtenaar kan het bestuur verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het bestuur stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de reintegratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levensloopregeling; en
c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

3. Het bestuur en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het bestuur en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het reintegratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10d:10 Re-integratieplan

1. Het bestuur stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het bestuur gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het bestuur en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
   a. verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het reintegratieplan;
   b. scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
   c. opstellen arbeidsmarktprofiel;
   d. sollicitatieactiviteiten.

4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het bestuur, met een maximum van € 7.500,=.

Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid

Artikel 10d:11 Toepassingsbereik

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het bestuur boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende bedrijfsvoeringsorganisatie.

Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het bestuur besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het bestuur een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de bedrijfsvoeringsorganisatie.

Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

Paragraaf 5a Inhoud Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de bedrijfsvoeringsorganisatie. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
   a. het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
   b. het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
   c. de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
   d. het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
   e. eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
   f. de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
   g. het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.

4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het bestuur. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het bestuur een afzonderlijk besluit

Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Paragraaf 5b Verlenging en einde Van werk naar werk-traject

Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de bedrijfsvoeringsorganisatie aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden.

Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de bedrijfsvoeringsorganisatie of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de bedrijfsvoeringsorganisatie weigert.
2. Het bestuur kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het bestuur aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het bestuur over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
3. Het bestuur beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het bestuur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.

2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het bestuur besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het bestuur de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het bestuur zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het bestuur van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

Artikel 10d:24 Paritaire commissie

1. Het bestuur stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het bestuur kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het bestuur stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

Paragraaf 6 Aanvullende uitkering

Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
   a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
   b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is; en
   c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de bedrijfsvoeringsorganisatie overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

1. De aanvullende uitkering kent twee fases. De aanvullende uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, over het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) tot een bedrag van € 4.375,= 10%;
   b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20% ;
   c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 5.250,= 30%.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
   a. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% ;
   b. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% ;
   c. voor ambtenaren met een salaris en de toegekende salaristoelage(n) vanaf € 6.560,= 30% .

Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 10d:28 Sancties

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het bestuur stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het bestuur besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het bestuur stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.
Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering

Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
2. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
3. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de bedrijfsvoeringsorganisatie overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
4. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b, niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering

Het bestuur stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het bestuur te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10d:35 Afkoop

1. Het bestuur kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het bestuur bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de bedrijfsvoeringsorganisatie overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Artikel 10d:39 Overgangsrecht

In afwijking van artikel 10d:32 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:
a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008,

gelijk aan (0,25 + (0,195 + 0,015 * (X- 21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 -2) jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

Hoofdstuk11 Uitkeringsregeling ontslag
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 11a Suppletie

Artikel 11a:0 Toelichting
Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CARUWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CARUWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen
1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
   b. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
   c. WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
   d. betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
   e. bestuursorgaan: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
   f. suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
   g. dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coordinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
   h. berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
   i. werkloosheidsuitkering een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Artikel 11a:2 Recht op suppletie
1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:3
1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie
2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 11a:4
Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer,
b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 11a:5
Het recht op suppletie eindigt,
a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 11a:6 Suppletie
1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie
2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.
3. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
   a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
   b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 11a:7
1. In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 11a:8
1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
3. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 11a:9

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
   a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
   b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
   c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a:8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.

3. In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 11a:10

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft;

a. vermindering ondergaan;
b. blijvend geheel geweigerd worden;
c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11a:11

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd
   a. aan de langstlevende der echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
   b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen,
   c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde

3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien
5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Artikel 11a:12 Betaling van de suppletie

1. Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.

3. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 11a:13

1. Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
2. Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Artikel 11a:14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

1. Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
3. In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing

Artikel 11a:15

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig

Artikel 11a:16 Uitvoeringsvoorschriften

1. Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot:
   a. de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
   b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie,

2. het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a:15.

Artikel 11a:17 Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte

1. Degene die op 31 december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4, tweede lid, juncto artikel K6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
2. Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1 maand:	gedurende	de	eerste	27	maanden	80%,	vervolgens	33	maanden	70%;
2 maanden:	gedurende	de	eerste	26	maanden	80%,	vervolgens	33	maanden	70%;
3 maanden:	"	"	"	25	"	80%,	"	33	"	70%;
4 maanden:	"	"	"	24	"	80%,	"	33	"	70%;
5 maanden:	"	"	"	22	"	80%,	"	33	"	70%;
6 maanden:	"	"	"	21	"	80%,	"	33	"	70%;
7 maanden:	"	"	"	20	"	80%,	"	33	"	70%;
8 maanden:	"	"	"	19	"	80%,	"	33	"	70%;
9 maanden:	"	"	"	18	"	80%,	"	33	"	70%;
10 maanden:	"	"	"	17	"	80%,	"	33	"	70%;
11 maanden:	"	"	"	16	"	80%,	"	33	"	70%;

12 maanden:	"	"	"	15	"	80%,	"	33	"	70%;
13 maanden:	"	"	"	14	"	80%,	"	33	"	70%;
14 maanden:	"	"	"	13	"	80%,	"	33	"	70%;
15 maanden:	"	"	"	12	"	80%,	"	33	"	70%;
16 maanden:	"	"	"	11	"	80%,	"	33	"	70%;
17 maanden:	"	"	"	10	"	80%,	"	33	"	70%;
18 maanden:	"	"	"	9	"	80%,	"	33	"	70%;
19 maanden:	"	"	"	9	"	80%,	"	33	"	70%;
20 maanden:	"	"	"	8	"	80%,	"	33	"	70%;
21 maanden:	"	"	"	7	"	80%,	"	33	"	70%;
22 maanden:	"	"	"	6	"	80%,	"	33	"	70%;
23 maanden:	"	"	"	5	"	80%,	"	33	"	70%;
24 maanden:	"	"	"	4	"	80%,	"	33	"	70%;
25 maanden:	"	"	"	3	"	80%,	"	33	"	70%;
26 maanden:	"	"	"	2	"	80%,	"	33	"	70%;
27 maanden:	"	"	"	1	maand	80%,	"	33	"	70%;
28 maanden:	gedurende	33	maanden	70%;						
29 maanden:	"	32	"	70%;						
30 maanden:	"	31	"	70%;						
31 maanden:	"	30	"	70%;						
32 maanden:	"	29	"	70%;						
33 maanden:	"	28	"	70%;						
34 maanden:	"	27	"	70%;						
35 maanden:	"	26	"	70%;						
36 maanden:	"	25	"	70%;						
37 maanden:	"	24	"	70%;						
38 maanden:	"	23	"	70%;						
39 maanden:	"	22	"	70%;						
40 maanden:	"	21	"	70%;						
41 maanden:	"	20	"	70%;						
42 maanden:	"	19	"	70%;						
43 maanden:	"	18	"	70%;						
44 maanden:	"	17	"	70%;						
45 maanden:	"	16	"	70%;						
46 maanden:	"	15	"	70%;						
47 maanden:	"	14	"	70%;						
48 maanden:	"	13	"	70%;						
49 maanden:	"	11	"	70%;						
50 maanden:	"	10	"	70%;						
51 maanden:	"	9	"	70%;						
52 maanden:	"	8	"	70%;						
53 maanden:	"	7	"	70%;						
54 maanden:	"	6	"	70%;						
55 maanden:	"	5	"	70%;						
56 maanden:	"	4	"	70%;						
57 maanden:	"	3	"	70%;						
58 maanden:	"	2	"	70%;						
59 maanden:	"	1	maand	70%;						

3. De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a:11, alsmede artikel 11a:12, derde lid tot en met 11a:16 zijn van overeenkomstige toepassing.
4. Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
5. Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
6. Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

Artikel 11a:18

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste

lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriele regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coordinatiewet Sociale Verzekering.

Artikel 11a:19 Overige en slotbepalingen
Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 11a:20
Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

Artikel 11a:21
1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
2. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

Hoofdstuk 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

Artikel 12:1 Algemene bepalingen
1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
   a. de commissie: de in artikel 12:2 bedoelde commissie voor georganiseerd overleg;
   b. de ambtenaren: de ambtenaren in de zin van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling en de werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst;
   c. de organisaties: de plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales welke zijn toegelaten tot het centraal overleg met het bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.
2. Er is een commissie voor georganiseerd overleg, die is samengesteld uit een vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties.
3. Onder toegelaten organisaties worden verstaan: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP) en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), dan wel een van de bij deze centrales aangesloten bonden, voorzover deze centrales, respectievelijk bonden voldoende representatief geacht kunnen worden.
4. De leden van ABVAKABO en NOVON die op 1 juli 1998 zitting hebben in de commissie namens ACOP of Ambtenarencentrum, dan wel namens ABVAKABO of NOVON, behouden hun zetels als vertegenwoordigers van ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON.
5. Indien deze leden ophouden lid van de commissie te zijn, worden ze niet vervangen totdat het aantal leden namens ACOP dan wel ABVAKABO FNV/NOVON in overeenstemming is met het aantal als genoemd in de bepaling van de samenstelling van de commissie. Uiterlijk op 1 juli 2002 wordt het aantal leden in overeenstemming gebracht met de hier geldende bepalingen.
6. Andere vakorganisaties dan bedoeld in het derde lid kunnen toegelaten worden indien ze representatief geacht kunnen worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het georganiseerd overleg besproken.
7. Organisaties die tot het georganiseerd overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Artikel 12:1:1 Samenstelling
1. Voor de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, wijst het bestuur uit zijn midden een of meer vertegenwoordigers en hun plaatsvervangers aan.

De aanwijzing geschiedt bij elke nieuwe zittingsperiode van de raad en voorts telkens ter vervanging van hen die ophouden lid van het bestuur te zijn.

2. Voor de vertegenwoordiging van de toegelaten organisaties in de commissie, bedoeld in artikel 12:1, worden per centrale, bedoeld in artikel 12:1, derde lid, twee leden en hun plaatsvervangers aangewezen. Deze aanwijzing geschiedt door en uit de organisaties, welke een minimum aantal ambtenaren tot haar leden tellen. Indien verschillende organisaties deel uitmaken van een zelfde centrale, geldt het in de vorige zin bepaalde voor deze organisaties gezamenlijk. In een nader vast te stellen regeling wordt het bedoelde minimum aantal ambtenaren bepaald.

Artikel 12:1:2

1. Uiterlijk 1 februari van elk jaar doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1:1, tweede lid, aan het bestuur opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten ambtenaren.
2. Degene, die als lid of als plaatsvervanger door een organisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen lid van de organisatie of geen ambtenaar meer is, alsmede indien de organisatie schriftelijk aan het bestuur doet weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger aangewezen.

Artikel 12:1:3

1. Voorzitter van de commissie is de door het bestuur aangewezen vertegenwoordiger of bij afwezigheid zijn plaatsvervanger.
2. Het bestuur wijst een ambtenaar, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie aan, alsmede diens plaatsvervanger. Zo nodig stelt het bestuur verder personeel voor het secretariaat ter beschikking.
3. De secretaris kan aan de besprekingen deelnemen.

Artikel 12:1:4 Mededeling omtrent CAR en UWO

1. Ingeval het LOGA tussen het bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de CAR wijzigt, doet het bestuur daarvan mededeling aan de commissie voor georganiseerd overleg.
2. Ten aanzien van gemeenten die zijn aangesloten bij de UWO geldt dat, ingeval het LOGA, bedoeld in het eerste lid, leidt tot overeenstemming, als gevolg waarvan de tekst van de UWO wijzigt, het bestuur daarvan mededeling doet aan de commissie voor georganiseerd overleg.

Artikel 12:1:5

1. Indien door het bevoegde bestuursorgaan wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt het bestuur het overleg als bedoeld in artikel 12:2 hiervan op de hoogte.
2. Het bestuur stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende:
   a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:2 wordt gevoerd;
   b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord;
   c. de personele gevolgen van die verandering.
3. Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:2.

Artikel 12:2 Taak en bevoegdheden

1. De commissie voert overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De commissie kan niet overleggen over onderwerpen die voorbehouden zijn aan het LOGA tussen het bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de centrales van overheidspersoneel.
2. Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van de commissie voor georganiseerd overleg.
3. De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:2:1
Besluiten omtrent de onderwerpen, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, worden door het bestuur en de raad niet genomen, noch voorstellen daaromtrent gedaan, dan nadat de commissie haar gevoelen over de concept-besluiten, respectievelijk voorstellen heeft kenbaar gemaakt.

Artikel 12:2:2
1. De commissie, alsmede de vertegenwoordiging van de organisaties, is bevoegd aangaande de in artikel 12:2, eerste lid, bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan het bestuur.
2. Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen behorende tot de bevoegdheid van het bestuur, dan neemt het bestuur daaromtrent een beslissing. Behoort het voorstel tot de bevoegdheid van de raad, dan legt het bestuur het voorstel voorzien van zijn advies ter besluitvorming voor aan de raad.
3. De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de commissie, worden meegedeeld aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde organisaties.

Artikel 12:2:3
1. De commissie kan een subcommissie instellen, bestaande uit door haar aan te wijzen voorzitter en leden, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht.
2. De secretaris van de commissie is tevens secretaris van de subcommissie. Hij kan zich doen bijstaan of vervangen door degenen die ingevolge artikel 12:1:3, tweede lid, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 12:2:7 is van overeenkomstige toepassing.

4. Artikel 12:2:4 Vergaderingen
1. De commissie vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op door hem te bepalen tijdstippen.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien ten minste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

Artikel 12:2:5
1. De commissie wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd. Wanneer de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur bestaat uit twee of meer leden van het bestuur kan de vergadering slechts plaatshebben indien ten minste de helft van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur aanwezig is en ten minste de helft van de organisaties is vertegenwoordigd.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het tweede lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen 14 dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

Artikel 12:2:6
Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:2:7
1. De vergaderingen zijn niet openbaar.
2. De voorzitter kan hoofden van dienst of andere ambtenaren de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun organisatie; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van het bestuur en van de raad, alsmede niet tegenover de hoofdbesturen van de vertegenwoordigende organisaties.

Artikel 12:2:8
De voorzitter kan op verzoek van ten minste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

Artikel 12:2:9
1. Indien in de vergadering moet worden gestemd brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, één stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden in of buiten de vergadering. Bij staking van stemmen beslist de stem van de voorzitter.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigende organisatie, waarbij voor elke organisatie zoveel stemmen worden uitgebracht als ambtenaren bij haar zijn aangesloten op de eerste dag van het lopende jaar, met dien verstande dat voor een organisatie niet meer stemmen in aanmerking komen dan het totaal aantal stemmen dat door de andere organisaties gezamenlijk wordt uitgebracht. Bij staking van stemmen wordt de vertegenwoordiging geacht tegen te hebben gestemd.
4. Indien een organisatie in de loop van het jaar wordt vertegenwoordigd, geldt voor de toepassing van het derde lid het aantal aangesloten ambtenaren op dat tijdstip.

Artikel 12:2:10
Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan de leden worden gezonden, tenzij in het reglement, bedoeld in artikel 12:2:11, anders is bepaald.

Artikel 12:2:11
Indien door de commissie een reglement van orde voor de vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van het bestuur.
Advies- en arbitragecommissie

Artikel 12:3:1
De artikelen 12:3:2 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing in die gemeenten die zijn aangesloten bij de advies- en arbitragecommissie.

Artikel 12:3:2
Voor de toepassing van de artikelen 12:3:4 tot en m e t 12:3:8 wordt verstaan onder :
a. deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in artikel 12:1, derde lid;
b. advies- en arbitragecommissie: de advies- en arbitragecommissie ingesteld door het bestuur voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

Artikel 12:3:3
De artikelen 12:3:4 tot en met 12:3:8 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden, bedoeld in artikel 12:2, eerste lid, voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van ambtenaren betreffen, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Artikel 12:3:4
Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:3:5
1. Binnen tien dagen na de kennisgeving, bedoeld in artikel 12:3:4 , schrijft de voorzitter een vergadering uit van de commissie voor georganiseerd overleg. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de commissie, bedoeld in het eerste lid, wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van det geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen

van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en een meerderheid van alle toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12.1, derde en vierde lid, bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen de vertegenwoordiging van het gemeentebestuur en de toegelaten organisaties, als bedoeld in artikel 12:1, derde en vierde lid. Het bepaalde in artikel 12:2:9 is hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 12:3:6
1. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 12:3:5 , wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat tenminste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 12:3:5 wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
   a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
   b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

Artikel 12:3:7
Binnen twee weken na ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

Artikel 12:3:8
De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Artikel 12:3:9
In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist het bestuur, na overleg met de commissie van georganiseerd overleg.

Hoofdstuk 13 Overgangs- en slotbepalingen car
(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 14 Medezeggenschap

Artikel 14:1
Aan het begin van iedere zittingsperiode van de OR sluiten de ondernemer en de (centrale) ondernemingsraad een convenant over de benodigde inzet voor het OR-werk, de compensatie daarvoor en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

Artikel 14:1:1 Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers
Gelet op het bepaalde in artikel 5a, eerste lid van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn gemeenten voor hun onderneming of onderdelen daarvan als bedoeld in artikel 4 van de WOR, verplicht een ondernemingsraad in te stellen indien en voor zolang in hun onderneming ten minste 35 personen werkzaam zijn als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid , van de WOR.

Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 15:1 Verplichtingen
De ambtenaar is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

Artikel 15:1:a
De ambtenaar is verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het bestuur is voorgeschreven.

Artikel 15:1:b Persoonlijk gebruik van goederen of diensten
Het is de ambtenaar verboden, behoudens toestemming verleend door of namens het bestuur in bijzondere gevallen, ten eigen bate:
a. diensten te laten verrichten door personen in gemeentedienst;
b. aan de bedrijfsvoeringsorganisatie toebehorende eigendommen te gebruiken;
c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met de vervulling van zijn functie ter kennis is gekomen.

Artikel 15:1:c Aannemen van geschenken en gelden
Het is de ambtenaar verboden:
a. in verband met de vervulling van zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van het bestuur;
b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 15:1:d
1. De ambtenaar is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de ambtenaar verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Artikel 15:1:e Nevenwerkzaamheden
1. De ambtenaar is verplicht aan het bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven
3. Het is de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld
4. Het bestuur regelt de openbaarmaking van de in het eerste lid bedoelde nevenwerkzaamheden van de gemeentesecretaris en directeuren van gemeentelijke diensten en bedrijven, alsmede van andere ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is.

Artikel 15:1:f Melding financiële belangen
1. Het bestuur wijst ambtenaren aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid meldt aan het bestuur, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.
3. Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.
4. Het is de ambtenaar verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voorzover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

Artikel 15:1:g Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst
1. Het is de ambtenaar verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de openbare dienst.
2. Het bestuur kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de ambtenaar, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 15:1:10 Staking bij een particuliere werkgever
1. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgeslotenen werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het bestuur zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor

de regelmatige functionering van de openbare dienst van de bedrijfsvoeringsorganisatie noodzakelijk is.
2. Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 12:1 tweede lid.

Artikel 15:1:11 Aanvaarden andere werkzaamheden
1. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door of namens het bestuur wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de bedrijfsvoeringsorganisatie in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.
2. De ambtenaar is verplicht, indien hij daartoe door het bestuur wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's.
3. In geval van een ramp of crisis als bedoeld in artikel 1 Wet veiligheidsregio's, is de ambtenaar die is aangewezen op grond van het tweede lid van dit artikel verplicht de taken in het kader van de Wet veiligheidsregio's te verrichten onder leiding en toezicht van het bevoegd gezag van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
4. De ambtenaar, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.
5. De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar zulks redelijkerwijs toelaten.

Artikel 15:1:12 Vergoeding van schade
1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de bedrijfsvoeringsorganisatie geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) worden niet vastgesteld dan nadat de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Artikel 15:1:13 Plichten rekenplichtige ambtenaar
1. De rekenplichtige ambtenaar wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het bestuur.

Artikel 15:1:15 Beoordeling van de ambtenaar
1. Het bestuur kan bepalen, dat met inachtneming van door het bestuur te stellen regelen over de ambtenaar periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening daarvan .
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de ambtenaar zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van het bestuur verbeterd kan worden.

Artikel 15:1:16 Dragen van uniform of dienstkleding
1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het bestuur voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de ambtenaar slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens het bestuur toestemming is gegeven.
3. Het is de ambtenaar verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet van gemeen-

tewege zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door het bestuur vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 15:1:17 Standplaats
1. Indien het dienstbelang dit eist, kan de ambtenaar de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de bedrijfsvoeringsorganisatie of het met name genoemde gedeelte van de bedrijfsvoeringsorganisatie, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
3. Het bestuur kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Artikel 15:1:18 Dienstwoning
1. De ambtenaar is verplicht, indien hem door het bestuur een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.
2. Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij terzake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Artikel 15:1:19 Verbod betreden arbeidsterrein
Aan de ambtenaar kan door of namens het bestuur de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.
Infectieziekten

Artikel 15:1:20
1. De ambtenaar die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.
2. De ambtenaar die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan het bestuur. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege het bestuur gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. De ambtenaar geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige salaris en de toegekende salaristoelage(n) .

Artikel 15:1:22 Reis- en verblijfskosten
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:23 Vergoeden van schade
1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:
    a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
    b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
    c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Artikel 15:1:24 Gebruik motorrijtuig
Het is de ambtenaar slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens het bestuur toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Artikel 15:1:25
Het bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.
Volgen van een opleiding

Artikel 15:1:26
De ambtenaar is, indien het bestuur dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door het bestuur nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit artikel bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van de bedrijfsvoeringsorganisatie.

Artikel 15:1:27
Aan de ambtenaar beneden de leeftijd van 18 jaar wordt, indien hij dit wenst en voor zolang de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste één dag per week verlof met behoud van doorbetaling verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

Artikel 15:1:28 Bijzondere prestaties
(verplaatst naar hoofdstuk 3)

Artikel 15:1:29
Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de ambtenaar bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.
Borstvoeding

Artikel 15:1:30
Aan de vrouwelijke ambtenaar, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.
Voorkomen benadeling lid Georganiseerd Overleg

Artikel 15:1:31
De bedrijfsvoeringsorganisatie draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

Artikel 15:2 Klokkenluiders
Het bestuur stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
Ambtenaren en door het bestuur aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de vast te stellen regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de bedrijfsvoeringsorganisatie benadeeld worden.

Hoofdstuk 16 Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:1 Plichtsverzuim
1. De ambtenaar die de hem opgelegde verplichtingen niet nakom of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Ambtenarenwet, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 16:1:2 Disciplinaire straffen
1. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 8:13, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

a. schriftelijke berisping;
b. arbeid buiten de voor de functie van de ambtenaar vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen;
c. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de ambtenaar voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
d. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
e. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
f. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
g. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de ambtenaar beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
h. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de dienst, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n);
i. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris en de toegekende salaristoelage(n) ;

2. De straffen genoemd in het eerste lid, onder a t/m g worden opgelegd door het bestuur; de straffen genoemd onder h en i, alsmede de straf genoemd in artikel 8:13, worden opgelegd door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de ambtenaar vervulde functie.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken ambtenaar zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Artikel 16:1:3 Verantwoording
1. De verantwoording door de ambtenaar geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van het bestuur of ten overstaan van een door het bestuur aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.
2. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de ambtenaar. Weigert de ambtenaar de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de ambtenaar uitgereikt.
3. Indien de ambtenaar zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 16:1:4
De ambtenaar verstrekt het bestuur een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5
De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Hoofdstuk 17 Opleiding en ontwikkeling

Artikel 17:1 Ontwikkeling en mobiliteit
1. De ambtenaar is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de ambtenaar zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De ambtenaar maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

Artikel 17:2 Loopbaanadvies

1. Het bestuur begeleidt en ondersteunt de ambtenaar bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. Het bestuur voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. Het bestuur wijst de ambtenaar op diens mogelijkheden binnen het gemeentelijk loopbaanbeleid

Artikel 17:3 Individueel loopbaanbudget

1. De ambtenaar heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.
2. Indien bij inwerkingtreding van dit artikel het bestuur een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.
3. De ambtenaar zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
4. De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.
5. Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
7. In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de ambtenaar het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.
8. Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.
9. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

Artikel 17:4 Persoonlijk Ontwikkelingsplan

1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen het bestuur en de ambtenaar in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de ambtenaar, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door het bestuur vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door het bestuur vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door het bestuur vergoed.
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de ambtenaar in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.
6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:
   a. de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
   b. de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
   c. de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
   d. de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
   e. de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de ambtenaar;
   f. de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de gemeentelijke dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
   g. eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Artikel 17:5 Loopbaanadvies

De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door het bestuur aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 17:6

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het bestuur zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Artikel 17:7 Flankerend beleid

Het bestuur stelt vast welke mobiliteitsbevorderende voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan ambtenaren die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

Hoofdstuk 18 Verplaatsingskosten

Artikel 18:1:1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
   a. betrokkene: de ambtenaar of gewezen ambtenaar in de zin van de CAR;
   b. woongebied: een door het bestuur aan te wijzen gebied aansluitend aan het grondgebied van de gemeente;
   c. standplaats: de bedrijfsvoeringsorganisatie of het met name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
   d. gezinsleden: de echtgenoot, geregistreerde partner van de betrokkene en de kinderen, stief- en pleegkinderen van de betrokkene en/of van de echtgenoot, geregistreerde partner, voor zover zij samenwonen;
   e. eigen huishouding voeren: het zelfstandig en voor eigen rekening bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering, een en ander ter beoordeling van het bestuursorgaan;
   f. berekeningsbasis: het twaalfvoud van het salaris per maand inclusief eventuele salaristoelage(n), dan wel hetgeen daarmede overeenkomt ingeval dat artikel niet op hem van toepassing is - die betrokkene geniet op het berekeningstijdstip, vermeerderd met de aanspraak op de vakantieuitkering en in voorkomende gevallen vermeerderd met:
      1. genoten wachtgeld of uitkering krachtens hoofdstuk 10 of 11 of een genoten werkloosheidsuitkering krachtens de WW en eventueel hoofdstuk 10a;
      2. genoten herplaatsingstoelage hoofdstuk 12 van het pensioenreglement;

   g. berekeningstijdstip:
      1. datum waarop de betrokkene verhuist;
      2. indien de betrokkene verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van de functievervulling;
      3. bij het overlijden of ontslag van de betrokkene, de datum waarop de laatste salarisbetaling heeft plaatsgevonden ;

   h. verplaatsen en verplaatsing: veranderen onderscheidenlijk verandering van de standplaats van de betrokkene in opdracht van het bestuursorgaan;
   i. verplaatsingskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verplaatsing, danwel van een verhuizing voortvloeiende uit indiensttreding of ontslag, ofwel een tegemoetkoming in reis- en pensionkosten voor de periode dat de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden;
   j. dienstwoning: de door het bestuursorgaan aan de betrokkene in verband met de uitoefening van zijn functie aangewezen woning;

2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

Artikel 18:1:2 Tegemoetkoming verhuiskosten

1. De betrokkene, die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, als bedoeld in artikel 15:1:17, tweede lid, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. De betrokkene die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen. Overgang zonder onderbreking naar een andere tak van dienst van dezelfde bedrijfsvoeringsorganisatie of naar een van haar bedrijven of instellingen wordt niet als ontslag op verzoek beschouwd.

3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de betrokkene, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

Artikel 18:1:3

1. De betrokkene, die in opdracht van het bestuursorgaan, anders dan in verband met een verplaatsing of indiensttreding, een dienstwoning betrekt of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning samenhangt met een ontslag op verzoek anders dan een ontslag op verzoek met recht op uitkering voor vervroegd uittreden, of met een ontslag als gevolg van aan betrokkene te wijten feiten of omstandigheden en het ontslag niet ingaat binnen twee jaren nadat de dienstwoning is betrokken, kan een gedeeltelijke tegemoetkoming in verhuiskosten worden verleend.
3. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de betrokkene, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.
4. Bij toepassing van het tweede en derde lid wordt een vergoeding in de verhuiskosten, bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, verleend, met dien verstande dat deze vergoeding niet meer bedraagt dan die waarop aanspraak zou bestaan bij verhuizing binnen het woongebied.

Artikel 18:1:4

Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge de artikelen 18:1:2 en 18:1:3 wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

Artikel 18:1:5

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
   a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
   b. een bedrag voor dubbel woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 310,51 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
   c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 6.209,70.

2. Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.
3. Indien het betreft een verhuizing van een gezin, waarin de echtgenoten, geregistreerde partners beide betrokkene zijn in de zin van dit hoofdstuk en afzonderlijk opdracht hebben om te verhuizen of zijn verplaatst, wordt voor beide betrokkenen de berekeningsbasis vastgesteld. Ingeval beide betrokkenen een deeltijdbetrekking hebben en niet tevens een deeltijdbetrekking bij een andere werkgever die aanspraak geeft op een tegemoetkoming in verhuiskosten, wordt de berekeningsbasis vastgesteld als ware er sprake van een voltijdbetrekking. De tegemoetkoming wordt toegekend op grond van de hoogste berekeningsbasis.
4. Indien de betrokkene geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

Artikel 18:1:6 Tegemoetkoming woon- werkverkeer

1. De betrokkene die vanwege het dienstbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, zoals bedoeld in artikel 15:1:17 en daarin, ondanks alle pogingen daartoe, niet slaagt heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij de verhuizing in aanmerking zou kunnen komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. Een betrokkene als bedoeld in het eerste lid, die naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft, tenzij van gemeentewege al dan niet tegen betaling in huisvesting wordt voorzien, aanspraak op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in of nabij het gebied als bedoeld in artikel 15:1:17, benevens een tegemoetkoming

voor ten hoogste eenmaal per week in de reiskosten naar de plaats waar hij metterwoon nog gevestigd is.
3. Indien een betrokkene als bedoeld in het eerste en tweede lid, naar het oordeel van het bestuursorgaan niet alles, wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, heeft gedaan om zo spoedig mogelijk te verhuizen, komt hij niet langer in aanmerking voor tegemoetkomingen als bedoeld in het eerste en tweede lid.
4. Een betrokkene die een functie voor betrekkelijk korte duur bekleedt of voor betrekkelijk korte duur elders is geplaatst en als gevolg daarvan niet behoeft te verhuizen kan een tegemoetkoming in de reiskosten als bedoeld in het eerste lid worden verleend, dan wel een tegemoetkoming overeenkomstig het tweede lid, indien de betrokkene naar het oordeel van het bestuursorgaan niet dagelijks heen en weer kan reizen.

Artikel 18:1:7 Hoogte tegemoetkoming
1. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is, voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein, gemaximeerd op het bedrag van € 3.984 per jaar.
3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in de plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 103,78 op jaarbasis.
4. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het bestuur de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,17 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
5. De betrokkene, die naar het oordeel van het bestuur de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

Artikel 18:1:8 Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer
Indien het bevoegde gezag de plaats van tewerkstelling van een betrokkene die niet conform artikel 15:1:17 verhuisplichtig is, heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet met het openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, wordt aan de betrokkene voor de gehele duur van het dienstverband een vergoeding per afgelegde kilometer verstrekt. De hoogte van deze vergoeding wordt vastgesteld door het bevoegde gezag.

Artikel 18:1:9 Pensionkosten
1. De tegemoetkoming in pensionkosten als bedoeld in artikel 18:1:6, tweede lid, bedraagt voor de betrokkene die gewoonlijk met gezinsleden samenwoont 90% en voor de overige betrokkenen 60% van de betaalde pensionkosten, voor zover deze kosten niet uitgaan boven de door het bestuursorgaan redelijk geoordeelde pensionkosten.
2. De tegemoetkoming in reiskosten voor gezinsbezoek dan wel voor het bezoeken van de plaats waar betrokkene nog is gehuisvest is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer en wel naar het tarief van de laagste klasse.

Artikel 18:1:10 Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten
1. De tegemoetkoming ingevolge het bepaalde in de artikelen 18:1:7 en 18:1:9 wordt voor de eerste keer voor niet langer dan zes maanden verleend. Het bevoegde gezag kan deze termijn op verzoek van betrokkene telkens voor niet langer dan zes maanden verlengen.
2. Geen aanspraak op tegemoetkoming in reis- en/of verblijfkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten conform artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14, in geval wordt gekozen voor het vergoedingssysteem zoals dat gold vóór 1 juli 2004, niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij het bevoegde gezag is ingediend.
3. Het bevoegd gezag is bevoegd te bepalen dat de tegemoetkomingen vastgesteld op basis van artikel 18:1:7 eerste lid en artikel 18:1:14 maandelijks zonder declaratie worden uitbetaald met inachtneming van een korting op de bedragen van 6%.

Artikel 18:1:11 Procedure tegemoetkoming verhuiskosten

1. De aanvraag voor een tegemoetkoming in verhuiskosten dient voor de datum van de verhuizing bij het bestuursorgaan te zijn ingediend.
2. Zo spoedig mogelijk na de verhuizing doch in ieder geval binnen zes maanden daarna doe t de betrokkene bi j het bestuursorgaan opgave van de kosten als bedoeld in artikel 18:1:5, eerste lid, onder b.

Artikel 18:1:12 Voorschot

Het bestuursorgaan kan ter zake van dit hoofdstuk bedoelde tegemoetkomingen een voorschot verlenen.

Artikel 18:1:13 Slotbepaling

Het bestuur kan voor zover nodig in afwijking van de bij of krachtens dit hoofdstuk gestelde regels beslissen in individuele gevallen, waarin deze regelen naar het oordeel van het bestuur niet of niet naar redelijkheid voorzien.

Artikel 18:1:14 Overgangsrecht

De betrokkene aan wie voor 1 juli 2004 een tegemoetkoming woon-werkverkeer op grond van artikel 18:1:7, vierde lid zoals dat luidde voor 1 juli 2004, is toegekend, heeft gedurende de periode van maximaal twee jaar, welke ingaat op het moment van toekenning, recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer conform de vergoedingssystematiek zoals die gold voor 1 juli 2004. Indien de vergoedingssystematiek zoals die geldt vanaf 1 juli 2004 financieel voordeliger is voor deze betrokkene, dan heeft hij recht op een tegemoetkoming conform de laatstgenoemde vergoedingssystematiek. Indien de medewerker gehoor heeft gegeven aan de verhuisplicht, dan vervalt de tegemoetkoming woon-werkverkeer.

Hoofdstuk 19 Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk19a Keuringen brandweerpersoneel

(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 19b Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie

(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 20 Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer

(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 21 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Artikel 21:1:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde ambtenaar samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door het bestuur nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts eén persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 21:1:2 Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

De bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat 'echtgenoot' moet tevens worden gelezen 'levenspartner'.

Artikel 21:1:4

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft het bestuur een passende voorziening.

Hoofdstuk 22 Procedureregeling functiebeschrijving en functiewaardering (gebaseerd op artikel 3:1:1:4)

Artikel 22:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

functie:	de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub b, met andere woorden het samenstel van taken en of werkzaamheden dat, afgeleid uit de taakstelling van de organisatie, is opgedragen aan een functiehouder;

functiebeschrijving:	de normbeschrijving dan wel de lokale functiebeschrijving die een resultaatgerichte weergave is van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken;
normbeschrijving:	de generieke functiebeschrijving zoals opgenomen in het normbestand van hr21. de normbeschrijving is voorzien van een vaste waardering (puntenreeks);
lokale functiebeschrijving:	de volgens het format van hr21 lokaal gewijzigde normbeschrijving of toegevoegde (nieuwe) normbeschrijving;
functiehouder:	de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub a;
functiewaardering:	het bepalen van de relatieve functiewaarde van een functiebeschrijving aan de hand van de in hr21 vastgelegde waarderingsmethode;
Awb:	Algemene wet bestuursrecht
WOR:	Wet op de ondernemingsraden;
OR:	Ondernemingsraad;
het GO	de commissie voor Georganiseerd Overleg
directie:	de algemeen directeuren (tevens bestuurders in zin van de wor) en domeindirecteuren;
leidinggevenden:	de afdelingshoofden en programmamanagers;
managementteam:	de algemeen directeuren, domeindirecteuren, afdelingshoofden, programmamanagers en concerncontroller;
externe deskundige:	een door de systeemhouder (vng) erkend deskundige inzake de ontwikkeling, toepassing en werking van hr21;
gecertificeerde gebruiker:	de volgens de normering van de extern deskundige opgeleide lokale gebruiker die geautoriseerd is om te werken met hr21;
bezwarencommissie:	de bezwaarschriftencommissie personeel noord oost twentse gemeenten, die is ingesteld ingevolge artikel 7:13 algemene wet bestuursrecht en die zich bezig houdt met de advisering over bezwaarschriften inzake personele aangelegenheden.

Artikel 22:2 Vaststelling functiebeschrijvingen

1. De leidinggevenden selecteren (in samenspraak met de externe deskundige en/of een gecertificeerde gebruiker) per functie een normbeschrijving uit HR21. Indien de normbeschrijving voor de functie onvolledig is, dan wel een voor de functie dekkende normbeschrijving niet beschikbaar is, wordt een lokale functiebeschrijving opgesteld.
2. De geselecteerde normbeschrijving(en) en/of lokale functiebeschrijving(en), wordt/worden besproken binnen het managementteam en door de directie voorlopig vastgesteld. De voorlopig vastgestelde functiebeschrijving(en) wordt/worden door de directie ter informatie aangeboden aan de OR.
3. Indien sprake is van een organisatiebrede functiebeschrijvingssronde, of indien sprake is van een organisatorische verandering zoals bedoeld in artikel 25, eerste lid van de WOR, dan stelt de directie de OR in de gelegenheid advies uit te brengen over de voorgenomen vaststelling van de functiebeschrijvingen. Artikel 25 tweede tot en met zesde lid en artikel 26 WOR zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.
4. Met inachtneming van het bepaalde in het tweede of derde lid, legt de directie de functiebeschrijvingen ter vaststelling voor aan het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur stelt de aldus voor de functies tot stand gekomen (norm- en lokale) functiebeschrijvingen bij algemeen verbindend voorschrift vast.

Artikel 22:3 Waarderingen

1. In opdracht van het dagelijks bestuur worden door de gecertificeerde gebruiker en/of externe deskundige, aan de hand van de in HR21 vastgelegde functiewaarderingsmethode, alle lokale functiebeschrijvingen gewaardeerd.
2. De waarderingsresultaten van de lokale functiebeschrijvingen worden ter toetsing aangeboden aan het managementteam.
3. De waarderingsresultaten worden opgenomen in een eindadvies functiewaardering van de directie aan het dagelijks bestuur. Het waarderingsadvies bevat in ieder geval:
   a. een motivering, gerubriceerd per invalshoek en dimensie, van de subscores en de totaalscore per lokale functiebeschrijving;
   b. een overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle lokale functiebeschrijvingen;
   c. een gecombineerd overzicht van de functiewaarderingsresultaten van alle geselecteerde normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen;
   d. een verslag van de toetsing als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.

Artikel 22:4 Vaststelling waarderingen

Het dagelijks bestuur stelt de waarderingen vast met inachtneming van het eindadvies functiewaardering. Afwijking van het advies kan slechts plaatsvinden op basis van zwaarwegende argumenten. Het dagelijks

bestuur stelt de waarderingen van de lokale functiebeschrijvingen en normbeschrijvingen bij algemeen verbindend voorschrift vast.

Artikel 22:5 Vaststelling conversietabel

1. Het dagelijks bestuur stelt op basis van de vastgestelde salarisstructuur, na verkregen overeenstemming binnen het GO, een conversietabel vast. Wijziging van de salarisstructuur vindt niet plaats zonder overeenstemming binnen het GO.
2. Door middel van toepassing van de vastgestelde conversietabel worden de waarderingen van alle geselecteerde normbeschrijvingen en lokale functiebeschrijvingen omgezet naar functionele schalen.

Artikel 22:6 Voorgenomen indelingsbesluit, zienswijze

1. De leidinggevenden adviseren (in samenspraak met de externe deskundige en/of een gecertificeerde gebruiker) het dagelijks bestuur over de indeling van de functies in norm- en/of lokale functiebeschrijvingen.
2. Het dagelijks bestuur maakt aan de functiehouder schriftelijk bekend welke (norm- of lokale) functiebeschrijving hij voornemens is op de functie van toepassing te verklaren (indelingsbesluit). In het voorgenomen indelingsbesluit zijn tevens de gevolgen opgenomen voor de inschaling, het salaris en/of de bezoldiging.
3. De functiehouder wordt in de gelegenheid gesteld zijn/haar zienswijze over de indeling aan de norm- of lokale functiebeschrijving kenbaar te maken. De termijn voor het kenbaar maken van de zienswijze bedraagt twee weken. De zienswijze wordt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt aan het dagelijks bestuur.
4. Het dagelijks bestuur legt de zienswijze ter advisering voor aan de leidinggevenden.
5. Het dagelijks bestuur beslist op de zienswijze binnen vier weken na ontvangst van de zienswijze.

Artikel 22:7 Indelingsbesluit, bezwaar en beroep

1. Na het verstrijken van de termijn als bedoeld in het vierde lid, maakt het dagelijks bestuur, indien van toepassing na kennisneming van de ingediende zienswijze(n) van de functiehouder(s) en het advies van de leidinggevenden, schriftelijk en gemotiveerd aan de functiehouder bekend in welke functiebeschrijving de functie van de functiehouder is ingedeeld en welke de gevolgen zijn voor de inschaling, het salaris en/of salaristoelagen.
2. Deze mededeling is een besluit als bedoeld in artikel 1:3 van de Awb. Tegen dit besluit kan de functiehouder schriftelijk en gemotiveerd bezwaar maken bij het dagelijks bestuur.

Artikel 22:8 Nieuwe en gewijzigde taken

Indien aan een functiehouder, door of namens de directie, nieuwe of gewijzigde taken worden opgedragen, dan heroverweegt het dagelijks bestuur, na en met inachtneming van het advies van de leidinggevenden, de indeling in de functiebeschrijving.

Artikel 22:9 Wijziging functiebeschrijvingen

1. Bij wijziging van de structuur, taken of doelstellingen van de organisatie wordt, onder verantwoordelijkheid van het dagelijks bestuur, door of namens de directie bezien of de vastgestelde functiebeschrijvingen volledig en/of toereikend zijn. Het selecteren, wijzigen of opstellen van nieuwe functiebeschrijvingen verloopt volgens de procedure als beschreven in artikel 22:2.
2. Een verzoek tot heroverweging van de bestaande functiebeschrijvingen kan ook worden ingediend door de OR.

Hoofdstuk 23 Regeling Gesprekscyclus (ex artikel 15:1:15).

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 23:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- functie: de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, sub b waarmee de ambtenaar gedurende het beoordelingstijdvak feitelijk was belast;
- functiebeschrijving: de normbeschrijving dan wel de lokale functiebeschrijving die een resultaatgerichte weergave is van aard, overwegend karakter, niveau en complexiteit van taken, zoals bedoeld in hoofdstuk 22;
- direct leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende die namens het dagelijks bestuur in eerste aanleg belast is met het leidinggeven aan de ambtenaar;
- naasthogere leidinggevende: de hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende;

-	gesprekscyclus:	de jaarlijkse cyclus van gesprekken tussen de direct leidinggevende en de ambtenaar, bestaande uit een planningsgesprek, een voortgangsgesprek en een beoordelingsgesprek;
-	planningsgesprek:	het gesprek waarin de direct leidinggevende met de ambtenaar afspraken maakt over de te leveren prestaties in het komende jaar, evenals over de wijze waarop deze prestaties geleverd worden (gedrag);
-	planningsformulier:	een door Noaberkracht Dinkelland Tubbergen ontwikkeld formulier waarop de resultaten van het planningsgesprek worden vastgelegd alsmede eventuele opleidingsafspraken, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen;
-	voortgangsgesprek:	het gesprek halverwege de cyclusperiode waarin de direct leidinggevende en de ambtenaar de voortgang van de in het planningsgesprek afgesproken prestaties bespreken, evenals de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties levert;
-	voortgangsformulier:	een door Noaberkracht Dinkelland Tubbergen ontwikkeld formulier waarop het verslag van het voortgangsgesprek worden vastgelegd alsmede eventuele extra afspraken, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen;
-	beoordeling:	het oordeel van de direct leidinggevende over de prestaties van de ambtenaar in het afgelopen jaar en de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties heeft geleverd, aan welk oordeel rechtspositionele gevolgen worden verbonden;
-	beoordelingsgesprek:	het gesprek waarin de direct leidinggevende met de ambtenaar zijn beoordeling bespreekt;
-	beoordelingstijdvak:	de periode van maximaal een jaar, direct voorafgaand aan het tijdstip van beoordeling, waarover de beoordeling zich uitstrekt;
-	beoordelingsformulier:	een door Noaberkracht Dinkelland Tubbergen ontwikkeld formulier waarop de beoordeling wordt vastgelegd, welk formulier in overleg met de ondernemingsraad tot stand is gekomen.

Artikel 23:2 Doel gesprekscyclus

1. Het doel van de gesprekscyclus is om de kwaliteit en kwantiteit van de prestaties (resultaten en gedrag) van de ambtenaar op peil te houden en verder te ontwikkelen, alsook de prestaties van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen te optimaliseren. Dit impliceert dat een gesprek in het kader van de gesprekscyclus niet alleen gericht is op het functioneren voor de korte termijn van een jaar, maar ook op het zich verder ontwikkelen van de ambtenaar in de eigen functie of andere functies (loopbaan).
2. Het onderdeel “beoordeling” van de gesprekscyclus kan gevolgen hebben voor de rechtspositie van de ambtenaar.

Artikel 23:3 Uitvoering gesprekscyclus

1. Per jaar voeren de direct leidinggevende en de ambtenaar drie gesprekken:
    - een planningsgesprek
    - een voortgangsgesprek
    - een beoordelingsgesprek

2. Het planningsgesprek vindt voorafgaand aan het volgende kalenderjaar plaats, het voorgangsgesprek medio dat jaar en het beoordelingsgesprek aan het einde van het kalenderjaar. Het is mogelijk twee gesprekken op één moment te voeren, bijvoorbeeld het beoordelingsgesprek en het planningsgesprek van het komende jaar. Belangrijk is wel dat de beoordelingsgesprekken afgerond moeten zijn voor 1 december van dat jaar. Er is één formulier gesprekkencyclus, met een onderdeel planningsgesprek, voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek. Dit ene formulier wordt gedurende het jaar dus steeds verder ingevuld.

Paragraaf 2 Plannings- en voortgangsgesprek

Artikel 23:4 Planningsgesprek

1. Bij het planningsgesprek maken de direct-leidinggevende en de ambtenaar afspraken over werkresultaten, kernwaarden, talenten, ontwikkelpunten en middelen en faciliteiten voor de komende periode.
2. Er worden afspraken gemaakt over de te bereiken werkresultaten waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen kwantiteit en kwaliteit.
3. Er worden afspraken gemaakt hoe de ambtenaar invulling gaat geven aan de kernwaarden , zakelijk, ondernemend en betrokken. Het kader voor deze kernwaarden is te vinden in de organisatievisie.
4. Er worden twee talenten gekozen uit het competentiewoordenboek. Per talent wordt afspraken gemaakt hoe de ambtenaar dit talent gaat inzetten en verder ontwikkelen.
5. Er worden twee ontwikkelpunten gekozen uit het competentiewoordenboek. Per ontwikkelpunt wordt afspraken gemaakt hoe de ambtenaar dit ontwikkelpunt gaat ontwikkelen.
6. Er worden afspraken gemaakt over houding en gedrag. Het gaat hier om de inzet voor en commitment aan organisatiebelangen voorzover dit niet reeds tot de functie behoort.

7. Er worden afspraken gemaakt over in te zetten middelen en faciliteiten. De afspraken over loopbaanontwikkeling werkt de ambtenaar zelf uit in een persoonlijk ontwikkelplan.
8. Er worden afspraken gemaakt over de werktijden, het verlof en de planning van de werkzaamheden. Tijdens dit overleg worden zo nodig ook afspraken gemaakt over de werklocatie en het eventuele thuiswerken. Hiervoor zij verwezen naar hoofdstuk 4, paragraaf 1.
9. De direct-leidinggevende maakt het planningsdeel van het formulier op. De direct-leidinggevende en de ambtenaar tekenen het planningsdeel van het formulier voor akkoord.

Artikel 23:5 Voorgangsgesprek

1. Bij het voortgangsgesprek evalueren de direct-leidinggevende en de ambtenaar de voortgang van de bij het planningsgesprek gemaakte afspraken en stellen deze eventueel bij.

De direct-leidinggevende legt het verslag van het voortgangsgesprek en eventuele extra afspraken vast in het voortgangsdeel van het formulier. De direct-leidinggevende en de ambtenaar tekenen het voortgangsdeel van het formulier voor akkoord.

Paragraaf 3 Beoordeling

Artikel 23:6 Beoordeling

1. Met beoordeling van de ambtenaar wordt beoogd periodiek een uitspraak te doen over de prestaties van de ambtenaar in het afgelopen jaar en de wijze waarop de ambtenaar deze prestaties heeft geleverd.
2. Aan de beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen voor de ambtenaar worden verbonden.
3. Aan de beoordeling wordt steeds een van de volgende vijf oordelen verbonden:
   - uitstekend: het functioneren van de medewerker overtreft de gemaakte afspraken in zeer ruime en uitzonderlijke mate, zodanig dat het een positief effect heeft op gedrag en kwaliteit van de organisatie, van de omgeving of van collega's van de medewerker.
   - goed: het functioneren van de medewerker overtreft de gemaakte afspraken in ruime mate.
   - normaal: het functioneren van de medewerker voldoet en komt overeen aan de gemaakte afspraken.
   - matig: het functioneren van de medewerker voldoet niet aan de gemaakte afspraken.
   - onvoldoende: het functioneren van de medewerker voldoet niet aan de gemaakte afspraken, zodanig dat het een negatief effect heeft op gedrag en kwaliteit van de organisatie, van de omgeving of van collega's van de medewerker.

Artikel 23:7 Beoordelingstijdvak en -frequentie

1. Het beoordelingstijdvak omvat in de regel een periode van maximaal één jaar.
2. Beoordeling van de ambtenaar vindt in de regel eenmaal per jaar in oktober of november plaats, uiterlijk voor 1 december.
3. Van het bepaalde in het eerste en tweede lid kan worden afgeweken wanneer de direct-leidinggevende een grotere frequentie nodig vindt; dat kan zich met name voordoen:
   a. in het eerste jaar na indiensttreding van de ambtenaar;
   b. in geval van aanvaarding van een andere functie door de ambtenaar dan wel overplaatsing van de ambtenaar naar een andere functie;
   c. bij een ingrijpende wijziging in de functie van de ambtenaar;
   d. wanneer de ambtenaar naar de mening van de direct leidinggevende onvoldoende of matig functioneert.

4. Tussen twee opeenvolgende beoordelingen of tussen een planningsgesprek en een beoordelingsgesprek dient steeds een tijdvak van ten minste drie maanden te liggen.

Artikel 23:8 Procedure beoordeling

1. De direct leidinggevende maakt de conceptbeoordeling. De direct leidinggevende bespreekt de conceptbeoordeling met de naasthogere leidinggevende. De direct leidinggevende stelt de conceptbeoordeling naar aanleiding van die bespreking zo nodig bij. De eerste en naasthogere leidinggevende ondertekenen het beoordelingsformulier en stellen daarmee namens het dagelijks bestuur de beoordeling vast. Deze beoordeling is de definitieve beoordeling als de ambtenaar geen gebruik maakt van de hem in het vierde lid geboden mogelijkheid.
2. In het beoordelingsgesprek geeft de direct leidinggevende een toelichting op de beoordeling. De ambtenaar kan vragen stellen over de beoordeling en krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen. Als de ambtenaar dat wenst krijgt hij hiervoor vijf werkdagen uitstel c.q. bedenktijd.

3. De ambtenaar ondertekent het formulier voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het getekende beoordelingsformulier.
4. De ambtenaar kan binnen twee weken na het beoordelingsgesprek zijn bedenkingen tegen de beoordeling schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de direct en naasthogere leidinggevende. De direct en naasthogere leidinggevende houden binnen twee weken na ontvangst van de bedenkingen van de ambtenaar een gesprek met de ambtenaar over de beoordeling. De direct en naasthogere leidinggevende kunnen op grond van het gesprek de beoordeling wijzigen. Bij wijziging van de beoordeling wordt een nieuw beoordelingsformulier gemaakt. De ambtenaar krijgt de gelegenheid opmerkingen op het formulier toe te voegen, ook als geen nieuw formulier is opgemaakt. De direct en naasthogere leidinggevende stellen namens het dagelijks bestuur de beoordeling vast door ondertekening van het beoordelingsformulier. De ambtenaar ondertekent het formulier voor gezien en voor wat betreft de weergave van zijn eventuele opmerkingen voor akkoord. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het getekende beoordelingsformulier.

Artikel 23:9 Bezwaar
1. Als de ambtenaar niet instemt met de beoordeling kan hij volgens de daarvoor geldende regels bezwaar maken bij het dagelijks bestuur.
2. Alvorens te beslissen op het bezwaar laat het dagelijks bestuur zich adviseren door de bezwarenadviescommissie voor personele aangelegenheden.

Artikel 23:10 Informanten
1. De direct leidinggevende kan bij de beoordeling gebruik maken van informanten. Voor de rol van informant komen slechts diegenen in aanmerking die in een directe functionele relatie tot de ambtenaar staan. Dit kan op verzoek van leidinggevende of medewerker gebeuren.
2. In geval van detachering en andere situaties waarin de te beoordelen ambtenaar duurzaam buiten het toezicht van de direct leidinggevende werkzaam is, wordt in ieder geval de operationele leidinggevende van de ambtenaar als informant bij de beoordeling betrokken.
3. Wanneer bij een beoordeling van één of meer informanten gebruik wordt gemaakt, wordt dat op het beoordelingsdeel van het formulier aangegeven, onder vermelding van de naam en functie van de informant(en).

Artikel 23:11 Vaststelling beoordelingscriteria
1. De beoordelingspunten aan de hand waarvan de ambtenaar wordt beoordeeld worden puntsgewijs weergegeven op het beoordelingsdeel van het formulier.
2. Bij het planningsgesprek legt de direct-leidinggevende de beoordelingscriteria in samenspraak met de ambtenaar vast in SMART afspraken, dat wil zeggen specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

Artikel 23:12 Aanwijzing direct leidinggevende
1. De bevoegdheid om namens het dagelijks bestuur een beoordeling vast te stellen komt als regel toe aan de directe hiërarchische leidinggevende van de te beoordelen ambtenaar. Als er meerdere personen in aanmerking komen voor direct leidinggevende wijst de algemeen directeur één van hen als zodanig aan.
2. De bevoegdheid van de naasthogere leidinggevende is rechtstreeks verbonden aan zijn positie als hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende.
3. In bepaalde situaties kan van de regeling in het eerste lid worden afgeweken in die zin dat de naasthogere leidinggevende als direct leidinggevende wordt aangewezen en diens leidinggevende als naasthogere leidinggevende.

Paragraaf 4 Administratieve bepalingen

Artikel 23:13 Uitnodiging gesprek
De direct-leidinggevende bepaalt de datum waarop het plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek zal plaatsvinden en informeert de ambtenaar ten minste twee weken van tevoren over die datum.

Artikel 23:14 Administratie formulieren
1. De formulieren worden na ondertekening toegezonden aan HRM; daarna wordt het formulier opgeborgen in het persoonsdossier van de ambtenaar.
2. De formulieren worden gedurende vijf jaren bewaard. Na het verstrijken van die termijn worden zij uit het persoonsdossier verwijderd en vernietigd.

3. De formulieren hebben een vertrouwelijk karakter en dienen in overeenstemming daarmee te worden verwerkt en behandeld.

Hoofdstuk 24 Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten dienstreizen

Artikel 24:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

dienstreis:	een naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijke verplaatsing van een ambtenaar tot het verrichten van dienst buiten zijn plaats van tewerkstelling, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze plaats;
plaats van tewerkstelling:	de vestiging van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen waar de ambtenaar doorgaans is te werk gesteld. Het dagelijks bestuur kan de plaats van tewerkstelling van de ambtenaar wijzigen, als het bedrijfsbelang dat nodig maakt;
binnenlandse dienstreis:	dienstreis die in Nederland is begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland;
buitenlandse dienstreis:	een door het dagelijks bestuur schriftelijk opgedragen reis in verband met het verrichten van werkzaamheden buiten Nederland alsmede het hiermee verband houdende verblijf, met uitzondering van de reis die in Nederland is begonnen en waarbij het reisgedeelte buiten Nederland beperkt is of waarbij de grensoverschrijding niet noodzakelijkerwijs leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland;
Reisbesluit buitenland:	Reisbesluit buitenland voor burgerlijk rijkspersoneel;
Reisregeling buitenland:	Reisregeling buitenland voor burgerlijk rijkspersoneel;
Reisbesluit binnenland:	Reisbesluit binnenland voor burgerlijk rijkspersoneel;
Reisregeling binnenland:	Reisregeling binnenland voor burgerlijk rijkspersoneel.

Artikel 24:2 Algemene regels

1. Als dat doelmatig is, wordt voor het maken van een dienstreis zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het openbaar vervoer.
2. Als voor het maken van een dienstreis met de trein wordt gereisd, geschiedt dat op basis van 2e klasse. Met toestemming van de leidinggevende mag tijdens een dienstreis 1e klasse worden gereisd om te kunnen werken in de trein. Als met meerdere collega’s wordt gereisd, wordt deze toestemming zonder meer niet verleend.
3. Als gebruik van het openbaar vervoer niet doelmatig is, wordt voor het maken van een dienstreis gebruik gemaakt van een dienstauto. Als geen dienstauto beschikbaar is of het gebruik van een eigen motorvoertuig doelmatiger is, kan de ambtenaar voor het maken van een dienstreis gebruik maakt van een eigen motorvoertuig als hij daarvoor de toestemming van zijn leidinggevende heeft.
4. Als dat doelmatig is, wordt door ambtenaren gezamenlijk gebruik gemaakt van een dienstauto of – in voorkomende gevallen – een eigen motorvoertuig (carpoolen).

Artikel 24:3 Vergoeding reiskosten binnenlandse dienstreis

Bij gebruik van openbaar vervoer of een eigen motorvoertuig heeft de ambtenaar recht op een vergoeding van reiskosten van een binnenlandse dienstreis.

a. Bij gebruik van openbaar vervoer worden de volledige kosten vergoed.
b. Bij gebruik van een eigen motorvoertuig wordt € 0,37 bruto per kilometer vergoed. Deze vergoeding per kilometer is gebaseerd op artikel 2 van de Reisregeling binnenland (peiljaar 2013). Als dit bedrag in de Reisregeling binnenland mocht worden aangepast, geldt in plaats van genoemde € 0,37 het aangepaste bedrag per kilometer. De reisafstand wordt vastgesteld met behulp van de ANWB routeplanner, snelste route.

Artikel 24:4 Vergoeding verblijfkosten binnenlandse dienstreis

1. Er bestaat aanspraak op het vergoeden van verblijfkosten bij een dienstreis die langer dan 4 uren duurt en niet als bestemming heeft een vestiging van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen.
2. Er bestaat geen aanspraak op een maaltijdvergoeding als tijdens de dienstreis de gelegenheid bestaat al dan niet tegen betaling maaltijden in de bedrijfskantine van de plaats van bestemming te genieten of op kosten van derden in een maaltijd wordt voorzien.
3. De vergoedingen van verblijfkosten zijn gebaseerd op artikel 5 van de Reisregeling binnenland en worden onderscheiden in:

lunch - lunchcomponent 2013:	€ 13,90
avondmaaltij- dinercomponent 2013:	€ 21,03
logies- logiescomponent 2013:	€ 85,92

ontbijt- ontbijtcomponent 2013:	€ 8,39
kleine uitgaven overdag- dagcomponent 2013:	€ 4,43
kleine uitgaven 's avonds- avondcomponent: 2013	€ 13,23

Deze bedragen worden jaarlijks door de Minister van Binnenlandse Zaken aangepast.

4. De ontbijt- en avondcomponent uit het derde lid, sub d en f kunnen alleen worden gedeclareerd als buitenshuis wordt overnacht.
5. Als het verblijf langer duurt dan 8 dagen wordt het bedrag van de avondcomponent uit het derde lid, sub f gehalveerd.

Artikel 24:5 Vergoeding reis- en verblijfkosten buitenlandse dienstreis

Bij het maken van een buitenlandse dienstreis ontvangt de ambtenaar een vergoeding voor reis- en verblijfkosten op de voet van het Reisbesluit buitenland en de Reisregeling buitenland.

Artikel 24:6 Declareren

1. Voor het declareren van reis- en verblijfkosten op grond van deze regeling maakt de ambtenaar gebruik van een door Noaberkracht Dinkelland Tubbergen ontwikkelt model-declaratieformulier.
2. Voor het declareren van reiskosten van reizen met openbaar vervoer voegt de ambtenaar het originele OV-kaartje of het transactie-overzicht van zijn persoonlijke OV-chipkaart bij het declaratieformulier.
3. Voor het declareren van verblijfkosten voegt de ambtenaar de originele nota ('s) bij het declaratieformulier.
4. Declaratieformulieren die niet volledig zijn ingevuld en/of worden ingeleverd zonder in het tweede en derde lid gevraagde bijlagen worden niet in behandeling genomen.

Hoofdstuk 25 Regeling telefoon en computerapparatuur

Artikel 25:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

mobiele telefoon:	mobiel telefoontoestel of ander communicatiemiddel volgens de definitie die de Belastingdienst hanteert, zoals een smartphone; N.B. Handboek loonheffingen 2013: diagonaal beeldscherm van smartphone mag niet groter zijn dan 7 inch (17,78 cm). Als diagonaal beeldscherm groter is, is het geen communicatiemiddel maar een computer.
computer:	computer en dergelijke apparatuur en bijbehorende apparatuur:
	- dergelijke apparatuur is bijvoorbeeld een organizer, e-reader, pocket-pc, tabletcomputer, mininotebook, navigatieapparatuur of een smartphone die volgens de definitie van de Belastingdienst niet als communicatiemiddel kan worden aangemerkt;
	- bijbehorende apparatuur is apparatuur bestemd om aan de computer te worden gekoppeld om informatie uit te wisselen, bijvoorbeeld een modem, printer, fax of docking station;
communicatiefaciliteiten:	abonnementen bij een telecommunicatiebedrijf om het gebruik van de mobiele telefoon, computer en/of internet mogelijk te maken.

Artikel 25:2 Mobiele telefoon

1. Het dagelijks bestuur kan aan de ambtenaar een mobiele telefoon en bijbehorende communicatiefaciliteiten ter beschikking stellen als:
   a. het gebruik van een mobiele telefoon voor de uitoefening van de functie vereist is;
   b. de mobiele telefoon voor meer dan 10% zakelijk wordt gebruikt; en
   c. de mobiele telefoon (gedeeltelijk) op de werkplek wordt gebruikt.

2. De mobiele telefoon die ter beschikking wordt gesteld, betreft een basismodel dat het dagelijks bestuur passend vindt.

Artikel 25:3 Computer

1. Het dagelijks bestuur kan aan de ambtenaar een computer en bijbehorende communicatiefaciliteiten ter beschikking stellen als:
   a. het gebruik van een computer voor de uitoefening van de functie vereist is;
   b. de computer voor 90% of meer zakelijk wordt gebruikt; en
   c. de computer (gedeeltelijk) op de werkplek wordt gebruikt.

2. De computer die ter beschikking wordt gesteld, betreft een basismodel dat het dagelijks bestuur passend vindt.

Artikel 25:4 Kosten excessief gebruik

1. Gebruikskosten van een telefoon of computer die boven het maximale aantal belminuten of het maximale aantal megabytes uitgaan worden door het dagelijks bestuur bij de ambtenaar in rekening gebracht, tenzij de ambtenaar kan aantonen dat deze gebruikskosten noodzakelijk gemaakt zijn ten behoeve van het uitoefenen van zijn functie.
2. Gebruik van een telefoon of computer in het buitenland is alleen mogelijk als de ambtenaar daarvoor toestemming heeft van zijn leidinggevende omdat de ambtenaar in het buitenland bereikbaar moet zijn voor de dienst of in het buitenland werkzaamheden moet verrichten.

Artikel 25:5 Langdurige afwezigheid

1. De ambtenaar levert zijn mobiele telefoon en/of computer bij de daarvoor aangewezen afdeling in, zo spoedig mogelijk nadat hij langer dan acht weken wegens ziekte of een andere reden afwezig is (vakantie, buitengewoon verlof, non-activiteit, schorsing).
2. De ambtenaar levert zijn mobiele telefoon of computer eerder dan na acht weken in:
   a. als op voorhand duidelijk is dat de afwezigheid langer dan acht weken zal duren;
   b. als dit hem door het dagelijks bestuur wordt opgelegd in het kader van een rechtspositionele maatregel.
3. De ambtenaar kan met zijn leidinggevende afwijkende afspraken maken over het gebruik van zijn mobiele telefoon en/of computer tijdens langdurige afwezigheid, in welk geval de kosten van de communicatiefaciliteiten geheel of gedeeltelijk bij de ambtenaar in rekening worden gebracht.

Artikel 25:6 Bruikleenovereenkomst

De ambtenaar ondertekent voor het bruikleen van een mobiele telefoon of een computer een bruikleenovereenkomst met Noaberkracht Dinkelland Tubbergen. Er wordt gebruik gemaakt van een door Noaberkracht Dinkelland Tubbergen ontwikkeld model-bruikleenovereenkomst.

Hoofdstuk 26 Sociaal Statuut Noaberkracht Dinkelland Tubbergen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 26:1 Begripsomschrijvingen

In dit sociaal statuut wordt verstaan onder:

Noaberkracht:	openbaar lichaam Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
ambtenaar:	de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, dat wil zeggen hij die door of vanwege Noaberkracht is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
dagelijks bestuur:	het dagelijks bestuur van Noaberkracht;
organisatie:	de organisatie van Noaberkracht;
organisatiewijziging:	elke inkrimping of wijziging van de werkzaamheden van Noaberkracht (of een onderdeel daarvan) en op elke wijziging van de laatst vastgestelde organisatiestructuur van de Noaberkracht (of een onderdeel daarvan), die niet van tijdelijke aard is en die personele gevolgen met zich meebrengt;
privatisering:	organisatiewijziging die het gevolg is van de verzelfstandi¬ging van een deel van de organisatie tot een nieuwe privaat¬rechtelijke rechtspersoon of de overdracht van een deel van de organisatie aan een derde privaatrechtelijke partij;
publiekrechtelijke taakoverheveling:	organisatiewijziging die het gevolg is van de overheveling van een deel van de organisatie naar een ander publiekrech¬telijk orgaan;
Gemeentelijke herindeling:	organisatiewijziging die het gevolg is van een wijziging in de gemeentelijke indeling als bedoeld in de Wet algemene regels herindeling;
personele gevolgen:	gevolgen voor de functie of de rechtspositie van de betrok¬ken ambtenaren;
salaris:	het voor de ambtenaar geldende bedrag van de aan de ambte¬naar toegekende schaal als bedoeld in artikel 3:1;
functie:	de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, dat wil zeggen het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten;
ongewijzigde functie:	een functie waarvan de werkzaamheden naar aard, soort, niveau en omvang gelijk of nagenoeg gelijk zijn als de werkzaamheden van de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde (oude functie); hiervan is sprake als werkzaamheden voor ten minste 75% gelijk of nagenoeg gelijk blijven (kwantitatieve toets) en als niveaubepalende werkzaamheden (kerntaken) niet uit de functie verdwijnen of aan de functie worden toegevoegd (kwalitatieve toets);
gewijzigde of nieuwe functie:	een functie waarvan de werkzaamheden naar aard, soort, niveau en omvang niet gelijk zijn als de werkzaamheden van de functie die de ambtenaar voor de organisatiewijziging vervulde (oude functie); hiervan is sprake als werkzaamheden voor ten minste 25% wijzigen (kwantitatieve toets) en als niveaubepalende werkzaamheden (kerntaken) uit de functie verdwijnen of aan de functie worden toegevoegd (kwalitatieve toets);
passende functie:	een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de ambtenaar redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden

	op¬gedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieni¬veau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of maxi¬maal twee niveaus lager zijn dan de oude functie;
geschikte functie:	een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de ambtenaar (na onderling overleg en aanbieding van de functie) bereid is te vervullen;
georganiseerd overleg:	de commissie voor georganiseerd overleg zoals bedoeld in hoofdstuk 12;
ondernemingsraad:	de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden;
sociaal plan:	afspraken met betrekking tot de personele en arbeidsvoor¬waardelijke gevolgen van een privatisering, publiekrechtelijke taakoverheveling of gemeentelijke herindeling.
plaatsingstraject	het traject bij organisatieveranderingen dat betrekking heeft op de plaatsing van betrokken ambtenaren in de organisatie, zoals beschreven in paragraaf 3 van dit sociaal statuut.
VWNW-traject	het Van werk naar werk-traject dat betrekking heeft op de plaatsing van boventallig verklaarde ambtenaren in de organisatie of buiten de organisatie, zoals bedoeld in paragraaf 4 van dit sociaal statuut en zoals opgenomen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5.

Artikel 26:2 Werkingssfeer

1. Dit sociaal statuut is van toepassing op alle interne organisatiewijzigingen van Noaberkracht.
2. Paragraaf 2 van dit sociaal statuut is uitsluitend van toepassing op organisatiewijzigingen zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. Dit sociaal statuut is niet van toepassing bij privatisering, publiekrechtelijke taakoverheveling of gemeentelijke herindeling. Bij dergelijke organisatiewijzigingen wordt een sociaal plan gemaakt.
4. Dit sociaal statuut is niet van toepassing op de ambtenaar die tijdelijk is aangesteld, tenzij de ambtenaar tijdelijk is aangesteld bij wijze van proef en - bij goed functioneren - een vaste aanstelling in het vooruitzicht is gesteld.

Artikel 26:3 Werkgelegenheid

Het dagelijks bestuur zal zich tot het uiterste inspannen om te voorkomen dat de bij de interne organisatiewijziging betrokken ambtenaren onvrijwillig werkloos raken. Daartegenover staan de verplichtingen van de ambtenaar als bedoeld in paragraaf 5 van dit sociaal statuut.

Paragraaf 2 Procedurele bepalingen

Artikel 26:4 Onderzoek naar organisatiewijziging

1. Als het dagelijks bestuur voornemens is de mogelijkheid en wenselijkheid van een organisatiewijziging te onderzoeken, worden de ondernemingsraad, het georganiseerd overleg en de betrokken ambtenaren hier in een vroeg stadium van op de hoogte gesteld.
2. Het tijdstip van kennisgeving is dusdanig, dat de ondernemingsraad zijn mening over het onderzoek kenbaar kan maken.
3. De ambtenaren en de ondernemingsraad worden zo veel mogelijk betrokken bij de uitvoering van het onderzoek. Bovendien worden zij, indien mogelijk, tussentijds op de hoogte gehouden van de vorderingen van het onderzoek.
4. De schriftelijke eindrapportage van het onderzoek wordt ter kennisneming toegezonden aan de ondernemingsraad en het georganiseerd overleg.

Artikel 26:5 Extern advies

Als het dagelijks bestuur voornemens is om over de wenselijkheid van de organisatiewijziging extern advies te vragen, wordt de ondernemingsraad om advies gevraagd over het verstrekken en formu-leren van de adviesopdracht, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 26:6 Georganiseerd Overleg

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van een organisatiewijziging, wordt in het georganiseerd overleg gevoerd over de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen maatregelen zoals het al dan niet instellen van de plaatsingscommissie als bedoeld in artikel 26:14.
2. De leden van het georganiseerd overleg kunnen tussentijds bijeen worden geroepen dan wel schriftelijk worden geraadpleegd, wanneer de omstandigheden een versnelde procedure vereisen.

Artikel 26:7 Advies ondernemingsraad

1. Voordat een definitief besluit wordt genomen ten aanzien van de organisatiewijziging, wordt de ondernemingsraad schriftelijk om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De adviesaanvraag bevat een heldere omschrijving van het voorgenomen besluit, de beweegredenen van het besluit, de personele gevolgen van het besluit en de naar aanleiding daarvan te nemen personele maatregelen.

3. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd, dat het nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Artikel 26:8 Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Ten aanzien van de medezeggenschap van ambtenaren en vakcentrales geldt het algemene uit-gangspunt dat onderwerpen die gedurende het proces van organisatiewijziging aan bod komen, primair door één orgaan worden behandeld.

Artikel 26:9 Kennisgeving en uitvoering besluit

1. Als er een definitief besluit is genomen tot wijziging van de organisatie, wordt dit besluit zo spoedig mogelijk meegedeeld aan het georganiseerd overleg, de ondernemingsraad en de betrokken ambtenaren. Daarbij wordt tevens ingegaan op de personele gevolgen van het besluit.
2. Als in dit besluit wordt afgeweken van het advies van de ondernemingsraad, zal deze afwijking duidelijk worden gemotiveerd. De uitvoering van het besluit tot organisatiewijziging wordt in dit geval uitgesteld tot op zijn vroegst een maand nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld, conform artikel 25, zesde lid van de Wet op de ondernemingsraden.

Paragraaf 3 Plaatsingstraject

Artikel 26:10 Sleutelfuncties

1. Het dagelijks bestuur kan bij een organisatiewijziging, na instemming van de ondernemingsraad, sleutelfuncties aanwijzen die uitsluitend op basis van geschiktheid worden ingevuld.
2. Het dagelijks bestuur stelt van te voren schriftelijk geschiktheidseisen vast en wijst kandidaten voor de sleutelfunctie aan.
3. Het dagelijks bestuur beslist welke kandidaat op een sleutelfunctie komt.
4. Een sleutelfunctie wordt ingevuld voordat het plaatsingstraject wordt gevolgd dat is beschreven in de navolgende artikelen van deze paragraaf.
5. Kandidaten die niet worden geplaatst op een sleutelfunctie, volgen het plaatsingstraject dat is beschreven in de navolgende artikelen van deze paragraaf.

Artikel 26:11 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

1. Het dagelijks bestuur hanteert, bij het nemen van besluiten ten aanzien van de ambtenaren die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:
   a. de ambtenaar blijft de ongewijzigde functie vervullen (mens volgt werk) of wordt daarin teruggeplaatst bij vermindering van vacatureruimte in die functie;
   b. de ambtenaar wordt geplaatst in een passende functie binnen de organisatie;
   c. de ambtenaar wordt geplaatst in een geschikte functie binnen de organisatie;
   d. de ambtenaar wordt boventallig verklaard, als hem vooralsnog geen functie kan worden aangeboden.

2. Plaatsingsbesluiten als bedoeld in het eerste lid worden genomen met inacht¬neming van de regels, zoals beschreven in deze paragraaf.

Artikel 26:12 Uitgangspunten plaatsing

1. Bij het nemen van besluiten als bedoeld in artikel 26:11, eerste lid wordt met de volgende gegevens rekening gehouden:
   a. de geschiktheid van de ambtenaar voor een passende of geschikte functie, zoals die blijkt uit opleidings- en erva¬ringsgegevens en beoordelingsgesprekken en eventuele geschiktheidstesten;
   b. de voorkeur van de ambtenaar voor bepaalde functies;
   c. de diensttijd van de ambtenaar;
   d. het type dienstverband van de ambtenaar (vast gaat voor tijdelijk).

2. De ambtenaar is verplicht om mee te werken aan gesprekken en tests (ter bevestiging van het oordeel van de plaatsingscommissie) die nodig zijn voor het verzamelen van gegevens als genoemd in het eerste lid onder a. De kosten van eventuele tests zijn voor rekening van Noaberkracht.

Artikel 26:13 Belangstellingsregistratie

Voordat plaatsingsbesluiten als bedoeld in artikel 26:11, eerste lid worden geno¬men, wordt de betrokken ambtenaar in de gelegenheid gesteld zijn voorkeur voor maximaal drie func¬ties kenbaar te maken via het formulier dat het dagelijks bestuur daarvoor heeft vastgesteld. De ambtenaar krijgt de ruimte zijn curriculum vitae te vermelden of mee te zenden.

Artikel 26:14 Plaatsingscommissie

1. Het dagelijks bestuur kan een plaatsingscommissie in het leven roepen, die als taak heeft de benodigde gegevens te verzamelen en het dagelijks bestuur te adviseren over de te nemen plaatsingsbesluiten.
2. Het dagelijks bestuur beslist over de samenstelling van de plaatsingscommissie in overeenstemming met de vakorganisaties in het georganiseerd overleg.
3. De plaatsingscommissie verzamelt alle volgens haar benodigde gegevens en adviseert op basis van deze gegevens het dagelijks bestuur over de plaatsing van de betrokken ambtenaren.
4. De plaatsingscommissie kan besluiten de ambtenaar (al dan niet op diens eigen verzoek) voorafgaand aan haar advies te horen. Van dat horen wordt een schriftelijk verslag gemaakt.
5. Het dagelijks bestuur informeert de ambtenaar schriftelijk over het advies van de plaatsingscommissie over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk over het advies van de commissie om hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden. Dit is het voorgenomen besluit van het dagelijks bestuur over de plaatsing dan wel boventalligverklaring.

Artikel 26:15 Besluitvorming indien geen plaatsingscommissie

Als geen plaatsingscommissie is ingesteld, neemt het dagelijks bestuur een voorgenomen besluit over de plaatsing dan wel boventalligverklaring met inachtneming van de artikelen 26:11 tot en met 26:13.

Artikel 26:16 Bedenkingen

1. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het advies van de commissie als bedoeld in artikel 26:14, vijfde lid over zijn voorgenomen plaatsing, respectievelijk tegen het advies van de commissie hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het dagelijks bestuur.
2. De ambtenaar die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit van het dagelijks bestuur over zijn plaatsing als bedoeld in artikel 26:15, respectievelijk tegen het voorgenomen besluit hem vooralsnog geen passende of geschikte functie aan te bieden, kan deze binnen 14 dagen schriftelijk indienen bij het dagelijks bestuur.
3. De ambtenaar kan verzoeken mondeling te worden gehoord door (een of meer vertegenwoordigers van) het dagelijks bestuur. De ambtenaar die hiertoe een verzoek indient, zal binnen 14 dagen worden gehoord. Van de hoorzitting wordt schriftelijk verslag opgemaakt.

Artikel 26:17 Besluit plaatsing dan wel boventalligverklaring

1. Als het dagelijks bestuur er tijdens het plaatsingstraject in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, neemt het dagelijks bestuur een besluit tot plaatsing van de ambtenaar. In het besluit wordt de datum waarop de plaatsing ingaat vermeld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar op grond van artikel 26:16 zijn ingediend.
2. Als het dagelijks bestuur er tijdens het plaatsingstraject niet in slaagt de ambtenaar een passende dan wel geschikte functie aan te bieden binnen de organisatie, neemt het dagelijks bestuur een besluit tot boventalligverklaring van de ambtenaar. In het besluit wordt de datum waarop de boventalligheid ingaat vermeld. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de ambtenaar op grond van artikel 26:16 zijn ingediend.
3. De datum van plaatsing c.q. boventalligheid als bedoeld in het eerste en tweede lid gaat nooit eerder in dan een dag nadat het besluit aan de ambtenaar is verzonden of uitgereikt.

Artikel 26:18 Geen passende of geschikte functie tijdens plaatsingstraject

1. Voor de ambtenaar als bedoeld in artikel 26:17, tweede lid die op de dag waarop de boventalligheid ingaat bij Noaberkracht een dienstverband van ten minste twee jaar heeft, start op die dag het VWNW-traject.
2. De ambtenaar als bedoeld in artikel 26:17, tweede lid die op de dag waarop de boventalligheid ingaat bij Noaberkracht een dienstverband van korter dan twee jaar heeft, wordt ontslag op grond van artikel 8:3 verleend met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.

Op grond van artikel 5.4 van het Sociaal Plan Noaberkracht Dinkelland Tubbergen, tot stand gekomen in verband met de overheveling per 1 januari 2013 van personeel van de gemeenten Dinkelland en Tubbergen naar het openbaar lichaam Noaberkracht Dinkelland Tubbergen, telt voor de ambtenaar die op 31 december 2012 een dienstverband had bij de gemeente Dinkelland of Tubbergen en op 1 januari 2013 bij Noaberkracht in dienst is getreden de periode van het ononderbroken dienstverband bij die gemeente - en een eventuele rechtsvoorganger van die gemeente - mee bij de toepassing van het eerste en tweede lid.

Paragraaf 4 Van werk naar werk (VWNW)-traject

Artikel 26:19 VWNW-traject

1. Het VWNW-traject als bedoeld in artikel 26:18, eerste lid is opgenomen in hoofdstuk 10d, paragraaf 5 en maakt integraal onderdeel uit van dit sociaal statuut.
2. Gedurende het VWNW-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het dagelijks bestuur een actieve bijdrage aan de uitvoering van het VWNW-traject. De VWNW-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de organisatie.
3. In het VWNW-contract als bedoeld in artikel 10d:16 worden in principe afspraken gemaakt voor maximaal de duur van het VWNW-traject. Ter beoordeling van het dagelijks bestuur kunnen afspraken uit dit contract die daarvoor geschikt zijn, na het op grond van artikel 8:3 verleende ontslag worden voortgezet in het kader van zijn verplichting om de inschakeling van oud-ambtenaren in de arbeid te bevorderen, zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet.

Paragraaf 5 Verplichtingen ambtenaar tijdens plaatsings- en VWNW-traject

Artikel 26:20 Verplichtingen ambtenaar

1. De ambtenaar kan tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject met behoud van zijn salaris voor andere werkzaamheden dan die behoren tot zijn oude functie worden ingezet. De ambtenaar is verplicht deze andere werkzaamheden uit te voeren.
2. De ambtenaar is verplicht zich actief en constructief op te stellen tijdens het plaatsingstraject en het VWNW-traject. De ambtenaar toont initiatief bij het zoeken naar een passende of geschikte functie en het uitvoeren van de afspraken uit het VWNW-contract en houdt zich aan de verplichtingen zoals genoemd in de op hem van toepassing zijnde bepalingen uit hoofdstuk 10d, paragraaf 5.
3. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 10d, paragraaf 5, kan het niet meewerken tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject voor het dagelijks bestuur aanleiding zijn op grond van hoofdstuk 16 een disciplinaire straf op te leggen. In het uiterste geval kan het dagelijks bestuur op grond van artikel 8:13 als disciplinaire straf ongevraagd ontslag verlenen. Bij disciplinair ontslag kan het dagelijks bestuur bij de instelling die de Werkloosheidswet uitvoert melden, dat de desbetreffende ambtenaar weigert mee te werken aan plaatsing in een andere functie.
4. In het kader van zijn re-integratie in ander werk dient de ambtenaar zich drie maanden voor de ingang van het ontslag als bedoeld in artikel 8:3, als werkzoekende in te schrijven bij het UWV Werkbedrijf.

Paragraaf 6 Flankerende voorzieningen tijdens het plaatsings- en VWNW-traject

Artikel 26:21 Salarisgarantie

1. De ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een functie met een lagere functieschaal, wordt ingedeeld in het naast hogere bedrag van de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie dan wel in het maximumbedrag van die salarisschaal. Het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt omgezet in een garantietoelage. De garantietoelage wordt voor twee jaar toegekend en naar evenredigheid aangepast bij periodieke verhogingen van het nieuwe salaris.
2. Als de ambtenaar tijdens de in het eerste lid genoemde periode van twee jaar een functie met een hogere functieschaal aanvaardt, ontstaat vanaf de dag dat hij die functie gaat vervullen een nieuwe garantieperiode van twee jaar. Gedurende die nieuwe garantieperiode blijft het eerste lid van toepassing.
3. Na ommekomst van de periode van twee jaar als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt de garantietoelage omgezet in een afbouwtoelage. De afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen over vier jaar afgebouwd. De afbouwtoelage wordt naar evenredigheid aangepast bij periodieke verhogingen van het nieuwe salaris.
4. Bij een in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden overeengekomen algemene verhoging van de salarissen worden de garantietoelage en afbouwtoelage aangepast. Voor beide toelagen geldt dat deze deel uitmaken van de berekeningsgrondslag van de vakantietoelage, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage (artikel 6:3, 3:6 en 6a:7) en behoren tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.
5. Het dagelijks bestuur heeft de verplichting om de ambtenaar als bedoeld in het eerste tot en met het derde lid in aanmerking te brengen voor functies met een hogere functieschaal, bij voorkeur de functieschaal van zijn oude functie. De ambtenaar heeft de verplichting om actief te solliciteren op bedoelde functies en zo nodig daarvoor benodigde opleiding te volgen. Afspraken hierover worden bij voorkeur neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan, als bedoeld in artikel 17:4.
6. Als de ambtenaar een functie aanvaardt op het oude functieniveau, eindigt de salarisgarantie uit deze bepaling.

Artikel 26:22 Afbouwtoelage functiegebonden toelagen

Voor de ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een andere functie als gevolg waarvan de functiegebonden toelagen onregelmatige dienst of bereik- en beschikbaarheidsdienst vervallen of verminderen, is artikel 3:3:1:3 met betrekking tot de afbouwtoelage van toepassing.

Artikel 26:23 Bezoldigingsgarantie bij functie buiten de organisatie

1. De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie aanvaardt met een lagere netto bezoldiging dan zijn oude functie, krijgt gedurende twee jaar een aanvulling van de nieuwe netto bezoldiging tot het niveau van zijn oude netto bezoldiging. Dit bedrag wordt maandelijks gebruteerd aan de oud-ambtenaar uitbetaald.
2. Na ommekomst van de periode van twee jaar als bedoeld in het eerste lid, wordt het verschil tussen de op dat moment voor de oud-ambtenaar geldende nieuwe netto bezoldiging en zijn oude netto bezoldiging omgezet in een afbouwtoelage. De afbouwtoelage wordt in vier gelijke stappen over vier jaar afgebouwd. Bij stijging van de nieuwe netto bezoldiging, wordt de persoonlijke afbouwtoelage naar evenredigheid verminderd.
3. Onder 'netto bezoldiging' wordt in dit artikel verstaan: het netto jaarinkomen dat de ambtenaar op de dag voor de uitdiensttredingsdatum bij Noaberkracht geniet en kent de volgende bestanddelen:
   - maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toelagen;
   - vakantietoelage (artikel 6:3);
   - eindejaarsuitkering (artikel 3:6); en
   - levensloopbijdrage (artikel 6a:7);
4. Onder 'netto bezoldiging' wordt bij de nieuwe werkgever verstaan het netto jaarinkomen dat de oud-ambtenaar bij de nieuwe werkgever ontvangt, waar vergelijkbare inkomensbestanddelen onderdeel van uitmaken.
5. De ambtenaar toont met salarisstroken van zijn nieuwe werkgever aan wat zijn netto bezoldiging is. De ambtenaar is verplicht om voor toepassing van deze bepaling relevante wijzigingen zo spoedig mogelijk aan Noaberkracht door te geven. Indien de ambtenaar wijzigingen in het salaris niet doorgeeft, vordert Noaberkracht eventueel onverschuldigd betaalde bezoldiging of afbouwtoelage terug dan wel verrekent deze met toekomstige aanspraken op grond van deze bepaling.

Artikel 26:24 Garanties gelden naar rato van betrekkingsomgang

Het bepaalde in de artikelen 26:21 tot en met 26:23 geldt bij gelijke betrekkingsomvang als de oude functie. Als de ambtenaar een functie met een kleinere betrekkingsomvang heeft aanvaard, worden de garanties naar evenredigheid van de kleinere betrekkingsomvang toegepast. Als de ambtenaar een functie met een grotere betrekkingsomvang heeft aanvaard worden de garanties alleen toegepast voor de oude betrekkingsomvang.

Artikel 26:25 Studiefaciliteiten

1. De ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie wordt geplaatst in een andere functie behoudt de studiefaciliteiten die hem zijn toegekend, als hij de studie voortzet.
2. De ambtenaar bedoeld in het eerste lid die in overleg met zijn nieuwe leidinggevende besluit te stoppen met zijn studie, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken.

Artikel 26:26 Aanvullende scholing

Het dagelijks bestuur onderzoekt of het nodig is de ambtenaar, die tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject binnen de organisatie is geplaatst in een andere functie, bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van de scholing zijn voor rekening van Noaberkracht.

Artikel 26:27 Verval terugbetalingsverplichtingen bij functie buiten de organisatie

De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie heeft aanvaard, wordt ontheven van terugbetalingsverplichtingen die eventueel voortvloeien uit de eerder met hem gemaakte afspraken betreffende studie, verhuiskosten en betaald ouderschapsverlof.

Artikel 26:28 Tegemoetkoming reis- en verhuiskosten bij functie buiten de organisatie

1. De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie aanvaardt waardoor zijn reisafstand woon-werkverkeer toeneemt ten opzichte van zijn reisafstand woon-werkverkeer

bij de organisatie, heeft gedurende vier jaren na indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever recht op een aflopende tegemoetkoming voor toename van zijn reiskosten woon-werkverkeer op basis van het tarief € 0,19 netto per meerkilometer, ongeacht of de ambtenaar met openbaar of eigen vervoer van huis naar zijn nieuwe werkplek reist. De tegemoetkoming wordt:

a. gedurende het eerste jaar na indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever verleend voor 100% van de meerkilometers die de ambtenaar van huis naar zijn nieuwe werkplek moet afleggen en vica versa;
b. gedurende het tweede jaar na indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever verleend voor 75% van de meerkilometers die de ambtenaar van huis naar zijn nieuwe werkplek moet afleggen en vica versa.
c. gedurende het derde jaar na indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever verleend voor 50% van de meerkilometers die de ambtenaar van huis naar zijn nieuwe werkplek moet afleggen en vica versa;
d. gedurende het vierde jaar na indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever verleend voor 25% van de meerkilometers die de ambtenaar van huis naar zijn nieuwe werkplek moet afleggen en vica versa.
   Bij de berekening van de meerkilometers wordt gebruik gemaakt van de routeplanner van de ANWB (snelste route) en worden delen van kilometers naar boven op hele kilometers afgerond.

2. De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject buiten de organisatie een functie aanvaardt waardoor zijn reisafstand woon-werkverkeer toeneemt ten opzichte van zijn reisafstand woon-werkverkeer bij de organisatie, heeft gedurende twee jaren na indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever recht op een tegemoetkoming in verhuiskosten indien de ambtenaar meer dan 75 kilometer van zijn nieuwe werkplek woont en de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn nieuwe werkplek ten minste 60% minder wordt. De tegemoetkoming in verhuiskosten is afgeleid van artikel 18:1:5, eerste lid en bestaat uit:
   a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de ambtenaar en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
   b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 292,68 per maand (peiljaar 2013) met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste voor vier maanden wordt verleend;
   c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 5.853,12 (peiljaar 2013).
      De onder sub a en b genoemde kosten moeten worden aangetoond met officiële, op naam van de ambtenaar of zijn partner/huisgenoot gestelde documenten, bijvoorbeeld een nota van een verhuisbedrijf waarop vermeld staan het BTW-nummer en het inschrijvingsnummer bij de Kamer van Koophandel van het verhuisbedrijf.

3. Het op basis van deze bepaling te betalen bedrag aan tegemoetkoming in reis- en/of verhuiskosten wordt verminderd met de tegemoetkoming in genoemde kosten die de ambtenaar van zijn nieuwe werkgever ontvangt.

Artikel 26:29 Reis- en verblijfkostenvergoeding bij sollicitatie

1. De ambtenaar die tijdens het VWNW-traject reis- en verblijfkosten maakt in verband met een sollicitatie in het kader van zijn re-integratie heeft recht op een vergoeding van die kosten op de voet van hoofdstuk 24, mits het sollicitatiegesprek in Nederland plaatsvindt. Als de sollicitatie in het buitenland plaatsvindt, overlegt de ambtenaar met zijn leidinggevende of en in hoeverre aanspraak bestaat op een vergoeding voor reis-en verblijfkosten.
2. Het op basis van deze bepaling te betalen bedrag aan tegemoetkoming in reis- en verblijfkosten wordt verminderd met de tegemoetkoming in genoemde kosten die de ambtenaar van de betreffende werkgever ontvangt.

Artikel 26:30 Maatwerkafspraken

1. Het dagelijks bestuur kan in aanvulling of afwijking van de in deze paragraaf opgenomen flankerende voorzieningen tijdens het plaatsingstraject of het VWNW-traject alternatieve flankerende afspraken maken, indien dergelijke maatwerkafspraken voor zowel de ambtenaar als het dagelijks bestuur aantrekkelijk zijn.
2. Het dagelijks bestuur kan bij wijze van uitzondering eveneens maatwerkafspraken maken met de ambtenaar die tijdens het plaatsingstraject geplaatst kan worden en die ten minste een maand vóór de plaatsingsdatum aangeeft plaats te willen maken voor een met boventalligheid bedreigde ambtenaar, als gevolg waarvan laatstbedoelde ambtenaar in de functie van de plaatsmaker ge-

plaatst kan worden. Dergelijke maatwerkafspraken worden alleen gemaakt indien deze voor zowel de plaatsmaker als het dagelijks bestuur aantrekkelijk zijn en vóór de plaatsingsdatum tot stand komen.
3. Bij toepassing van het eerste en tweede lid worden de maatwerkafspraken schriftelijk neergelegd in een vaststellingsovereenkomst tussen de ambtenaar/plaatsmaker en het dagelijks bestuur.

Paragraaf 7 Slotbepalingen

Artikel 26:31 Bezwarenclausule

De individuele besluiten die op grond van dit sociaal statuut worden genomen bevatten de bezwarenclausule die het dagelijks bestuur in het kader van de Algemene wet bestuursrecht gebruikelijk hanteert.

Artikel 26:32 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van het sociaal statuut zou leiden tot een onbillijke situatie voor een ambtenaar, kan het dagelijks bestuur van het statuut afwijken in een voor de ambtenaar gunstige zin.
2. In gevallen waarin het sociaal statuut niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 26:33 Citeertitel en inwerkintreding

1. Dit sociaal statuut wordt aangehaald als "Sociaal Statuut Noaberkracht Dinkelland Tubbergen" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.
2. Dit sociaal statuut is uitsluitend van toepassing op organisatieveranderingen die plaatsvinden vanaf 1 januari 2014.

Hoofdstuk 27 Regeling sanctiebeleid aanvullende en na-wettelijke uitkering rc artikel 10d:28, tweede en vierde lid en artikel 10d:34

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 27:1 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3 of 8:6 is ontslagen en een aanvullende of na-wettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d.

Artikel 27:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

a. aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
c. ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 die op grond van artikel 8:3 of 8:6 is ontslagen en die zich in de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de na-wettelijke uitkering bevindt;
d. re-integratieplan of Van werk naar werk-contract: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar in een andere functie te bevorderen. Het re-integratieplan wordt opgesteld in het kader van de re-integratiefase als bedoeld in paragraaf 4 van hoofdstuk 10d. Het Van werk naar werk-contract wordt opgesteld in kader van het Van werk naar werk-traject als bedoeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d. Het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract kan na ontslagverlening – al dan niet in aangepaste vorm - worden voortgezet ten behoeve van het vormgeven aan re-integratie-inspanningen zoals bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet;
e. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling bij Noaberkracht Dinkelland Tubbergen waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
f. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling bij de Noaberkracht Dinkelland Tubbergen.

Artikel 27:3 Grondslag

Deze regeling berust op artikel 10d:28, tweede en vierde lid en artikel 10d:34.

Paragraaf 2 Verplichtingen

Artikel 27:4 Indeling verplichtingen in categorieën

1. Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.

2. Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.
3. Als verplichtingen van derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
4. Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen.

Artikel 27:5 Verplichtingen voor de ambtenaar

Voor de ambtenaar gelden tevens de aanvullende verplichtingen die zijn opgenomen in het individuele re-integratieplan of Van werk naar werk-contract.

Paragraaf 3 Sancties

Artikel 27:6 Sancties tijdens aanvullende uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2% of ten hoogste 20% van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5% of ten hoogste 30% van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie leidt tot een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15% of ten hoogste 100% van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie leidt tot een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.
5. Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd driemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 27:7 Sancties tijdens na-wettelijke uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2% of ten hoogste 20% van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5% of ten hoogste 30% van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie leidt tot een korting op de na-wettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15% of ten hoogste 100% van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie leidt tot een blijvende gehele weigering van de na-wettelijke uitkering en het vervallen van het recht op de na-wettelijke uitkering.
5. Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Als de ambtenaar binnen 6 maanden tijd driemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 27:8 Recidive

Als binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 27:6, vijfde lid en artikel 27:7, vijfde lid.

Artikel 27:9 Samenloop

Als sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 27:10 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd als de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

Paragraaf 4 Slotbepalingen

Artikel 27:11 Hardheidsclausule
Het bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in dit hoofdstuk als toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 27:12 Onvoorziene omstandigheden
In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Artikel 27:13 Matrix
Als bijlage is aan deze regeling gehecht een matrix met een schematische weergave van de categorieën verplichtingen en bijbehorende sancties. De in de matrix genoemde verplichtingen zijn niet limitatief.

Hoofdstuk 28 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 28:1 Overgangs- en slotbepalingen ANDT
1. Deze regeling (ANDT) treedt in werking per 1 mei 2016.
2. De wijzigingen van deze regeling op grond van de circulaires van het LOGA d.d.2 oktober 2014 CvA/LOGA 14/04 en CvA 14/05, 26 januari 2015 CvA/LOGA 15/02, 17 februari 2015 CvA/LOGA 15/04, 23 juni 2015 CvA/LOGA 15/10, 7 september 2015 CvA/LOGA 15/12, 29 januari 2016 CvA/LOGA 16/02, 19 februari 2016 CvA/LOGA 16/03 en 22 februari 2016 CvA/LOGA 16/04 hebben terugwerkende kracht tot de in deze cirulaires vermelde data.
3. Voor medewerkers die op 30 april 2016 in dienst zijn van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen blijven van toepassing de aanspraken op overgangsrecht zoals opgenomen in de artikelen 40:1 en 40:2 in de ANDT zoals deze luidde op 30 april 2016.

Aldus vastgesteld door het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie
Noaberkracht Dinkelland Tubbergen in zijn vergadering 6 september 2016.
de voorzitter, mr. M.K.M. Stegers
de secretarissen, E.M. Grobben, drs. ing. G.B.J. Mensink

Bijlage I: Salarisverhoging

- In de bijlage van de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde bezoldigingsregeling worden met ingang van 1 april 1993 de daarin opgenomen schaalbedragen verhoogd met 2%.
- Met ingang van 1 januari 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5%.
- Met ingang van 1 augustus 1995 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%, behoudens de schaalbedragen van personeel werkzaam bij gemeentelijke zorginstellingen. Ten aanzien van personeel dat op of na 1 augustus 1995 werkzaam is bij gemeentelijke ziekenhuizen, gemeentelijke verpleegtehuizen of gemeentelijke psychiatrische ziekenhuizen, geldt dat zij in januari 1996 een eenmalige uitkering ontvangen ter grootte van 1,25% van de grondslag. De grondslag bestaat uit de over de maanden augustus tot en met december 1995 genoten bezoldiging, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Deze uitkering wordt niet verstrekt aan personeel dat voor 1 januari 1996 uit dienst is getreden en in de periode van 1 augustus tot en met 31 december 1995 minder dan 100 uur bij één instelling heeft gewerkt.
- Met ingang van 1 januari 1996 is de gemeentelijke salarismutatie ook op personeel van zorginstellingen van toepassing.
- Met ingang van 1 augustus 1996 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,25%.
- Vanaf 1997 wordt een structurele eindejaarsuitkering uitgekeerd van 0,3% van het jaarsalaris.
- Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd.
- In december 1997 wordt, naast de al bestaande eindejaarsuitkering van 0,3%, een eenmalige uitkering verstrekt van 0,7% van het jaarsalaris met dien verstande dat die uitkering minimaal ƒ 350,– bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.
- Met ingang van 1 april 1998 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,25%.
- In december 1998 wordt de bestaande eindejaarsuitkering van 0,3% met 0,5% van het jaarsalaris-verhoogd tot 0,8% met dien verstande dat uitkering minimaal ƒ 400,– bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.
- Met ingang van 1 april 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,0%.
- Met ingang van 1 oktober 1999 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
- In december 1999 wordt de bestaande eindejaarsuitkering van 0,3% structureel met 0,5% van het jaarsalaris verhoogd tot 0,8% structureel van het jaarsalaris, met dien verstande dat de uitkering minimaal ƒ 400,– bedraagt. De uitkering werkt door naar de postactieven.
- Degenen die op 1 december 1999 in dienst zijn van de bedrijfsvoeringsorganisatie krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,= bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.
- Degenen die op 1 april 2000 in dienst zijn van de bedrijfsvoeringsorganisatie krijgen in die maand een eenmalige uitkering van f 350,= bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt door naar de postactieven.
- Met ingang van 1 augustus 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.
- Met ingang van 1 oktober 2000 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,5%.
- In 2000 wordt de structurele eindejaarsuitkering van 0,8% eenmalig verhoogd met 0,5% onder een gelijktijdjge eenmalige verhoging van het minimale bedrag met f 250,--. Dit resulteert voor 2000 in een eindejaarsuitkering van 1,3% met een minimaal bedrag van f 650,--.
- Met ingang van 1 januari 2001 worden de schaalbedragen gebruteerd met 1,9% met een maximum van f 1.745,--.
- Met ingang van 1 mei 2001 worden de schaalbedragen verhoogd met 3,3%.
- Vanaf 2001 wordt de eindejaarsuitkering met 0,95% (0,2%+0,75%) structureel verhoogd naar 1,75%. Tevens wordt vanaf 2001 het minimale bedrag verhoogd van f 400,-- naar f 1.125,-- bruto. In 2001 wordt deze minimale uitkering eenmalig opgehoogd met f 50,-- naar f 1.175,-- bruto.
- Vanaf 2002 bedraagt de eindejaarsuitkering 1,75% met een minimaal bedrag van € 511,-.
- Met ingang van 1 februari 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 3 %.
- Met ingang van 1 oktober 2002 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5 %.
- Vanaf 2002 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 1 procentpunt verhoogd naar 2,75%. Tevens wordt vanaf 2002 het minimale bedrag verhoogd van € 511,-- naar € 611,-- bruto. Vanaf 2002 is de grondslag van de eindejaarsuitkering het jaarsalaris.
- Met ingang van 1 april 2003 worden de schaalbedragen verhoogd met 2%.
- Vanaf 2003 wordt de eindejaarsuitkering structureel met 0,25 procentpunt verhoogd naar 3%. Tevens wordt vanaf 2003 het minimale bedrag verhoogd van € 611,--naar € 836,-- bruto.
- Degenen die op 1 oktober 2003 in dienst zijn van de bedrijfsvoeringsorganisatie krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 200 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
- Met ingang van 1 juni 2005 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.
- Met ingang van 1 februari 2006 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,6 %.
- Met ingang van 1 februari 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,8%.
- Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

- In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,=.
- Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.
- In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,=.
- In 2010 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5,5%. De bodem in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd van € 836, - naar € 1.750, -. Degenen die (een deel van) de maand april 2010 in dienst zijn van de bedrijfsvoeringsorganisatie ontvangen een eenmalige uitkering van 1% en een eenmalige uitkering van 0,5%. Beide eenmalige uitkeringen worden berekend over het salaris dat de medewerker ontvangen heeft in de maand april 2010 vermenigvuldigd met de factor 12. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking worden de twee eenmalige uitkeringen vastgesteld naar rato van de betrekkingsomvang. De eenmalige uitkeringen zijn pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid (uitkeringen op grond van hoofdstuk 9, 9a, 9b, 9c, 10, 10a, 10d, 11 en 11a van de CAR).
- Met ingang van 1 januari 2011 worden de schaalbedragen verhoogd met 0,5% en wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 6,0%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 1.750, -.
- Met ingang van 1 januari 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
- Met ingang van 1 april 2012 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,0%.
- Met ingang van 1 oktober 2014 worden de schaalbedragen verhoogd met 1%.
- Degenen die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de bedrijfsvoeringsorganisatie krijgen in die maand een eenmalige uitkering van € 350 bruto bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De uitkering werkt niet door naar de pensioenen en de uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid, zowel wat betreft opbouw als indexatie.
- Met ingang van 1 april 2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 50 euro.

Bijlage IIa: Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 april 2015*

schaal:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
periodiek :										
0	1448	1482	1520	1563	1608	1715	1924	2202	2444	2636
1	1482	1532	1582	1633	1685	1793	2005	2291	2548	2759
2	1518	1582	1645	1702	1761	1871	2087	2381	2652	2881
3	1554	1631	1708	1772	1838	1949	2167	2470	2756	3004
4	1591	1681	1770	1841	1915	2028	2249	2559	2860	3127
5	1627	1731	1833	1911	1991	2106	2330	2648	2964	3250
6	1663	1780	1896	1981	2068	2183	2411	2738	3069	3372
7	1699	1830	1958	2051	2145	2262	2492	2827	3173	3495
8	1735	1880	2021	2121	2222	2340	2573	2917	3277	3617
9	1772	1929	2084	2190	2299	2418	2654	3006	3381	3740
10	1808	1979	2147	2260	2375	2496	2736	3095	3486	3862
11	1844	2029	2209	2330	2452	2575	2816	3184	3590	3985

schaal:	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
periodiek:										
0	2906	3158	3476	3794	4236	4500	4839	5181	5733	6355
1	3032	3288	3606	3925	4364	4655	5017	5389	5958	6597
2	3157	3419	3737	4054	4492	4809	5196	5597	6182	6838
3	3283	3550	3867	4182	4620	4964	5375	5806	6407	7079
4	3409	3680	3997	4310	4748	5118	5554	6014	6632	7321
5	3535	3811	4125	4438	4876	5273	5732	6222	6856	7562
6	3660	3942	4254	4566	5004	5428	5911	6430	7081	7803
7	3786	4071	4382	4694	5132	5583	6090	6638	7305	8045
8	3912	4199	4510	4822	5260	5738	6269	6847	7530	8286
9	4037	4327	4637	4950	5388	5892	6448	7055	7754	8528
10	4160	4455	4766	5078	5516	6047	6626	7263	7979	8769
11	4283	4583	4894	5207	5644	6201	6805	7472	8204	9011

*) Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de medewerker recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML.
Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 1:2c, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk minimumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

Bijlage III: Werktijden buitendienstpersoneel afdeling Openbare Ruimte (gebaseerd op artikel 4:4:1:1.)

In aanvulling/afwijking van de in de regeling opgenomen bepalingen geldt voor deze categorie personeel de volgende bepalingen.

1 Werktijden

Als werktijd gelden:

1 maart tot 1 december van 07.45 uur tot 12.00 uur; 12.30 uur tot 16.15 uur ofwel 8,00 uur per dag;

1 december tot 1 maart van 08.00 uur tot 12.00 uur; 12.30 uur tot 16.30 uur ofwel 8,00 uur per dag;

2 Compensatie-uren

Wekelijks worden 4 compensatie-uren opgebouwd. Deze worden per kwartaal vooraf, in overleg met de direct- leidinggevende ingepland en aldus opgenomen. Per kwartaal blijven 16 uur ter vrije invulling voor de medewerker gedurende het jaar.

3 Overuren

Maximaal 72 overuren worden in tijd gecompenseerd. Het opslagpercentage wordt conform de CAR/UWO bepalingen uitbetaald. Voor de meerdere uren worden zowel de uren als het opslagpercentage uitbetaald.

Toelichting: Maximaal 72 overuren worden op de voet van artikel 3:2:1, eerste lid ANDT in tijd gecompenseerd. Overuren boven het aantal van 72 uren worden op de voet van artikel 3:2:1, vierde lid ANDT uitbetaald. Deze compensatie in tijd of geld wordt vermeerderd met het opslagpercentage als bedoeld in artikel 3:2:1, vijfde lid ANDT.

4 Start en einde van de werkdag

Als start en einde van de werkdag geldt de werkplek. In voorkomende gevallen kan in overleg met de direct-leidinggevende hiervan worden afgeweken.

5 Aanpassing werktijden

De direct-leidinggevende heeft, in overleg met de werknemer, de mogelijkheid om werktijden aan te passen bij calamiteiten, evenementen, seizoensomstandigheden, aard van de werkzaamheden, etc.

6 Pauze

Er is van 12.00 uur tot 12.30 uur gelegenheid voor pauze.

Bijlage IV: Matrix van verplichtingen en bijhorende sancties als bedoeld in artikel 27.13

Algemene beschrijving categorie	Niet nagekomen verplichting zoals:	Sanctie
Categorie 1:		
Onder deze categorie vallen verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.	De ambtenaar meldt zich op zijn eerste ziektedag ziek volgens de daarover gemaakte afspraken.-De ambtenaar informeert het dagelijks bestuur (of diens vertegenwoordiger) direct over andere inkomsten dan de WW-uitkering en/of de bovenwettelijke uitkering. De ambtenaar doet het dagelijks bestuur (of diens vertegenwoordiger) direct mededeling van alle wijzigingen die zich in de persoonlijke situatie voordoen en die van belang kunnen zijn voor de beoordeling op aanspraak op en de voortzetting van de uitkering. Hieronder worden in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie en wijzigingen met betrekking tot (neven)werkzaamheden of (neven)inkomsten.	5% korting op de aanvullende of nawettelijke uitkering gedurende een maand, mogelijkheid afwijking 2% - 20%
Categorie 2:		
Bij deze categorie gaat het om het nakomen van plichten ter opvolging van controlevoorschriften.	De ambtenaar moet komen op de afspraak om de voortgang van het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract te bespreken.- De ambtenaar overlegt een kopie van de verlenging van het inschrijvingsbewijs bij het UWV Werkbedrijf. De ambtenaar onderhoudt zijn inschrijving(en) - inclusief de eventuele verlenging van de inschrijving - bij: het UWV Werkbedrijf, de (specifieke) uitzendbureaus, de werving- en selectiebureaus, het re-integratiebureau. De ambtenaar verschijnt op de afgesproken evaluatiemomenten. De ambtenaar moet voldoen aan elke oproep om aanwezig te zijn of het beantwoorden van vragen die door het dagelijks bestuur in verband met het recht op uitkering wordt gesteld. De ambtenaar meldt het dagelijks bestuur of het re-integratiebureau tijdig als re-integratieverplichtingen niet (kunnen) worden nagekomen, met vermelding van de reden hiervan.	10% korting op de aanvullende of nawettelijke uitkering gedurende twee maanden, mogelijkheid afwijking 5% - 30%
Categorie 3:		
Onder deze categorie verplichtingen valt gedrag dat de re-integratie en werkhervatting bevordert.	De ambtenaar stelt zich constructief op bij het vinden van werk. Dit houdt concreet in dat de ambtenaar meewerkt aan het wijzigen van het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract; de afspraken zoals deze zijn vastgesteld in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract nakomt; solliciteert op door het dagelijks bestuur aangereikte functies en zelf actief op zoek gaat naar passende vacatures en hierop solliciteert; meewerkt en gemotiveerd deelneemt aan noodzakelijk geachte scholing, opleiding en/of activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid; medewerking verleent aan onderzoek over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de re-integratieactiviteiten. De ambtenaar is verplicht een eigen portfolio bij te houden en deze ter beoordeling mee te nemen naar de evaluatiegesprekken als dit is afgesproken. Wanneer de ambtenaar gebruik wil maken van re-integratie-instrumenten en/of middelen die niet zijn opgenomen in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract dient dit eerst overlegd te worden met het dagelijks bestuur. De ambtenaar is verplicht gebruik te maken van de instrumenten en activiteiten van het UWV Werkbedrijf, wanneer het dagelijks bestuur hiertoe opdraagt.	25% korting op de aanvullende of nawettelijke uitkering gedurende vier maanden, mogelijkheid afwijking 15% - 100%

	De ambtenaar doet het dagelijks bestuur maandelijks schriftelijk opgave van zijn sollicitatieactiviteiten conform de afspraken in het re-integratieplan of Van werk naar werk-contract. De ambtenaar is verplicht het dagelijks bestuur in kennis te stellen over het doen van een verzoek bij UWV voor sollicitatieplichtontheffing of vrijstelling van de sollicitatieplicht. Wanneer een re-integratiebureau/outplacement-bureau is ingeschakeld, is de ambtenaar verplicht informatie te leveren aan het bureau die nodig is voor zijn begeleiding. De ambtenaar solliciteert voldoende om voortduring van werkloosheid te voorkomen. De ambtenaar voorkomt voortduring van de werkloosheid door het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. De ambtenaar dient mee te werken aan gestelde voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de ambtenaar in staat te stellen om arbeid te verrichten. De ambtenaar is verplicht zich tijdens ziekte te blijven inzetten voor zijn re-integratie voor zover de gezondheidstoestand van de ambtenaar dit toelaat.	
Categorie 4: Onder deze categorie vallen handelingen die Noaberkracht Dinkelland Tubbergen kunnen benadelen.	De ambtenaar benadeelt het dagelijks bestuur niet. Dit houdt concreet in dat:de ambtenaar zonder toestemming van zijn werkgever geen (betaald) werk voor zichzelf of derden verricht; de ambtenaar niet langer dan is toegestaan met vakantie is; de ambtenaar zich tijdens ziekte niet schuldig maakt aan gedragingen die herstel belemmeren; de ambtenaar geen onjuiste en/of onvolledige informatie verstrekt over zijn persoonlijke situatie, werkhervatting, vakantieopname en andere zaken die van invloed zijn op het recht op een uitkering op grond van hoofdstuk 10d.	Blijvende gehele weigering van de aanvullende of nawettelijke uitkering

Toelichting algemeen

Dit is de Arbeidsvoorwaardenregeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen (ANDT). Hierin zijn de CAO gemeenten (CAR/UWO) en de eigen, lokale regelingen van Noaberkracht opgenomen.

Informatie systeem CAR/UWO en lokale regelingen

De CAO gemeenten wordt in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten afgesproken met de centrales van overheidspersoneel. De afspraken worden neergelegd in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR en UWO). De CAR geldt voor alle gemeenten, de UWO alleen voor gemeenten die zich daarbij hebben aangesloten. Onder gemeenten worden ook verstaan gemeentelijke samenwerkingsorganisaties zoals Noaberkracht Dinkelland Tubbergen. Niet bij de UWO aangesloten organisaties volgen de UWO wel zoveel mogelijk en wijken alleen af op onderdelen waarop de organisatie een eigen koers vaart. Dit geldt ook voor Noaberkracht.

In overleg met de ondernemingsraad, commissie arbeidsvoorwaarden, worden door de werkgever en de vakorganisaties afspraken gemaakt over sommige UWO-onderdelen en over lokale arbeidsvoorwaarden die niet in de CAR en UWO geregeld zijn.

Indeling en nummering ANDT

De hoofdstukken 1 tot en met 21 van de ANDT zijn de CAR en UWO. CAR-bepalingen kennen twee cijfers, bijvoorbeeld artikel 3:1, 3:2. UWO-bepalingen kennen drie cijfers, bijvoorbeeld 3:1:1, 3:2:1. UWO-bepalingen zijn vaak een uitwerking van een CAR-bepaling. In deze hoofdstukken komen enkele lokale bepalingen voor. Die kennen vier cijfers, bijvoorbeeld 3:1:1:1.

Vanaf hoofdstuk 22 ANDT beginnen de lokale regelingen. Die kennen allemaal twee cijfers, bijvoorbeeld 22:1.

In deze versie van de ANDT zijn de LOGA-brieven met wijzigingen in CAR-UWO verwerkt tot en met de LOGA-brief van 22 februari 2016

Toelichting op artikel 3:27, hoofdstuk 24 alsmede op hoofdstuk 27, paragraaf 6

Toelichting op artikel 3:27 Overgangsrecht per 1 april 2016

Toelichting op artikel 3:27 lid 1:
1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.
Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.
Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. ‘Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend’ geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.
1b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.
Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.
Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

Toelichting op artikel 3:27 lid 3:
Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

Toelichting op artikel 3:27 lid 4:
Werkgevers waarbij tot 1april 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.
In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 april 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.
De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een extra eindejaarsuitkering of een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.
De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters
Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin. Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de ORT hetzij met een overwerktoelage als de bedrijfsvoeringsorganisatie daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.
Overwerk Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 maart 2016. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.
Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht. De term ‘ander representatief refertetijdvak’ mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.
Met ‘onderling overleg’ wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.

Toelichting op artikel 3:27 lid 5:
De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen ORT van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.
De TOR is een nominaal bedrag en geldt voor de betreffende medewerker als een salaristoelage. De TOR telt mee voor de vaststelling van de vakantietoelage en is onderdeel van de pensioengrondslag. De TOR telt niet mee bij de berekening van de eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage.

Toelichting op artikel 3:27 lid 6:
Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere ORT. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

Toelichting op artikel 3:27 lid 7:
De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

Toelichting op artikel 3:27 lid 8:
Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

Toelichting op artikel 3:27 lid 10:
Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

Toelichting op artikel 3:27 lid 11:
De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

Toelichting op artikel 3:27 lid 12:
Zie punt 8.

Toelichting op artikel 3:27 lid 13
De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de bedrijfsvoeringsorganisatie, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De bedrijfsvoeringsorganisatie moet dit recht vastleggen. Hoe de bedrijfsvoeringsorganisatie dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

Toelichting op hoofdstuk 24
Deze regeling is gebaseerd op artikel 15:1:22.

Toelichting op hoofdstuk 27, paragraaf 6
In deze paragraaf zijn flankerende voorzieningen opgenomen als bedoeld in de artikelen 17:7 en 10d:16, derde lid.

Inhoud

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen
Artikel 1:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 1:2	Geen ambtenaar
Artikel 1:2:1	
Artikel 1:2a	Stageplaats
Artikel 1:2b	Werkervaringsplaats
Artikel 1:2c	Aanstellingen op grond van de banenafspraak
Artikel 1:3	Toepassing
Artikel 1:3a	
Artikel 1:4:1	Voorschriften en instructies
Artikel 1:4:2	Uitreiking van CAR en UWO
Artikel 1:4:3	
Artikel 1:4:4	Voordragen van belangen
Artikel 1:5	Omvang van de betrekking
Artikel 1:6	Vrijstelling
Hoofdstuk 2	Aanstelling en arbeidsovereenkomst
Artikel 2:1	Aanstelling: het bevoegd gezag
Artikel 2:1A	Aanstelling in algemene dienst
Artikel 2:1B	
Artikel 2:2	Aanstelling: onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid
Artikel 2:3	Aanstelling: geneeskundig onderzoek
Artikel 2:4	Duur van de aanstelling
Artikel 2:4:1	Bericht van aanstelling
Artikel 2:4:2	Vacatures
Artikel 2:5	Arbeidsovereenkomst
Artikel 2:5:1	
Artikel 2:5:2	Minimum-urengarantie bij oproepkrachten
Artikel 2:5:3	Inhoud oproepovereenkomst
Artikel 2:5:4	Betaling bij ziekte van de oproepkracht
Artikel 2:6	Overgangsrecht
Artikel 2:7	Aanpassing arbeidsduur
Artikel 2:7a	
Hoofdstuk 3	Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen
Paragraaf 1	Algemene bepalingen
Artikel 3:1	Functies en functiewaardering
Artikel 3:2	Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen
Paragraaf 2	Salaris
Artikel 3:3	Vaststelling salaris
Artikel 3:4	Salarisverhoging
Artikel 3:4:1:1	
Artikel 3:5	Verlaging salarisschaal
Artikel 3:6	Inpassing in hogere schaal
Artikel 3:6:1:1	Bevordering van eerstlagere schaal naar functieschaal
Artikel 3:6:1:2	Salaris bij functiewaardering
Artikel 3:6:1:3	Jaarlijkse vaststelling salaris
Artikel 3:7	Uitloopschaal
Paragraaf 3	Salaristoelagen
Artikel 3:8	Functioneringstoelage
Artikel 3:9	Arbeidsmarkttoelage
Artikel 3:10	Waarnemingstoelage
Artikel 3:11	Toelage onregelmatige dienst
Artikel 3:12	Buitendagvenstertoelage
Artikel 3:13	Toelage beschikbaarheidsdienst
Artikel 3:13:1:1	Refertetijdvak
Artikel 3:14	Inconveniëntentoelage
Artikel 3:15	Garantietoelage
Artikel 3:16	Afbouwtoelage
Paragraaf 4	Overige vergoedingen en uitkeringen
Artikel 3:17	Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam
Artikel 3:18	Overwerkvergoeding

Artikel 3:18a	Eindejaarsuitkering
Artikel 3:19	Ambtsjubileum (zie ook artikel 40:1lid 3)
Artikel 3:20	Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties
Artikel 3:21	Reis- en verblijfkostenvergoeding.
Artikel 3:22	Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Artikel 3:23	Overlijdensuitkering
Artikel 3:24	Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst
Artikel 3:25	Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering (niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)
Artikel 3:26	Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering (niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)
Paragraaf 5	Individueel keuzebudget (gereserveerd)
Paragraaf 6	Overgangsrecht
Artikel 3:27	Overgangsrecht
Hoofdstuk 3	met toelichting per 1april 2016
Hoofdstuk 4	Arbeidsduur en werktijden
Artikel 4:1	
Artikel 4:1:1:1	Werktijdenregeling
Paragraaf 1.	Standaardregeling voor de werktijden
Artikel 4:2	
Artikel 4:2:1:1	Afspraken over werktijden
Artikel 4:2:1:2	Feitelijke arbeidsduur
Artikel 4:2:1:3	Thuiswerken
Paragraaf 2.	Bijzondere regeling voor de werktijden; opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid
Artikel 4:3	Werkingssfeer
Artikel 4:4	Vaststelling werktijden
Artikel 4:4:1:1	Roosters
Artikel 4:5	Werken op zon- en feestdagen
Artikel 4:6	
Artikel 4:7	Nadere regels
Paragraaf 3.	Werktijden brandweerpersoneel in dienstroosters
Artikel 4:8	(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Artikel 4:8:1:1	Bedrijfstijd en bereikbaarheid
Artikel 4:8:1:2	Pauze
Artikel 4:8:1:3	Brugdagen
Paragraaf 4.	Opgebouwde verloftegoed uit voormalige verlofspaarmogelijkheid
Artikel 4:9	
Hoofdstuk 4a	Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden
Artikel 4a:1	Vakantie-uren uitwisselen tegen geld
Artikel 4a:2	Geld uitwisselen tegen vakantie-uren
Artikel 4a:3	
Hoofdstuk 6	Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof
Artikel 6:1	Vakantie
Artikel 6:1:1	
Artikel 6:2	
Artikel 6:2:1	
Artikel 6:2:1:1	Extra vakantie-uren bij beschikbaarheidsdiensten
Artikel 6:2:1:2	Vakantie-uren
Artikel 6:2:2	
Artikel 6:2:3	Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid
Artikel 6:2:4	
Artikel 6:2:5	
Artikel 6:2:6	
Artikel 6:2:7	
Artikel 6:2a	Vervaltermijn wettelijk verlof
Artikel 6:2b	Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof
Artikel 6:3	Vakantietoelage
Artikel 6:3:1	
Artikel 6:4	Buitengewoon verlof

Artikel 6:4:1	
Artikel 6:4:1a	Langdurend zorgverlof
Artikel 6:4:2	Vakbondsverlof
Artikel 6:4:3	Kortdurend zorgverlof
Artikel 6:4:4	Non-activiteit
Artikel 6:4:5	Overige redenen buitengewoon verlof
Artikel 6:4:5a	
Artikel 6:4:6	Buitengewoon verlof is geen vakantie
Artikel 6:5	Ouderschapsverlof
Artikel 6:5:2	Meerlingen
Artikel 6:5:4	Opbouw vakantie en vakantietoelage
Artikel 6:5:5	Terugbetaling
Artikel 6:5:7	
Artikel 6:7	Zwangerschaps- en bevallingsverlof
Artikel 6:8	Adoptie- en pleegzorgverlof
Artikel 6:9	Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling
Artikel 6:10	Aanspraken tijdens het verlof
Artikel 6:11	Samenloop met ziekte
Artikel 6:12	Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof
Hoofdstuk 6a	De gemeentelijke levensloopregeling
Artikel 6a:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 6a:3	Verzoek tot deelname levensloopregeling
Artikel 6a:4	Verzoek tot deelname levensloopregeling
Artikel 6a:5	Inleg
Artikel 6a:6	Bronnen
Artikel 6a:7	Levensloopbijdrage
Artikel 6a:8	Beëindiging deelname levensloopregeling
Artikel 6a:9	Opname levenslooptegoed
Artikel 6a:10	Slotbepaling
Hoofdstuk 7	Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek
Paragraaf 1.	Definities
Artikel 7:1	
Paragraaf 2.	Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek, bedrijfgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek
Artikel 7:2	
Artikel 7:2:1	Arbo-dienst
Artikel 7:2:3	Consulteren arts door ambtenaar
Artikel 7:2:5	
Artikel 7:2:6	Buitendienststelling
Artikel 7:2:7	Maatregelen of voorzieningen in belang herstel ambtenaar
Paragraaf 3	Aanspraken tijdens ziekte
Artikel 7:3	Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen
Artikel 7:4	Doorbetaling tijdens ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof
Artikel 7:5	Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Artikel 7:7	Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst
Artikel 7:8	Nadere regels
Artikel 7:8:2	
Paragraaf 4.	Verplichtingen en sancties
Artikel 7:9	Verplichtingen college
Artikel 7:10	Verplichting ambtenaar tot informatieverstrekking bij ziekte
Artikel 7:11	Verplichting tot verlening van medewerking aan reïntegratie
Artikel 7:13:1	Geen aanspraak op doorbetaling
Artikel 7:13:2	Staken van de doorbetaling
Artikel 7:14	Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen ambtenaar
Artikel 7:15:1	Betaling aan anderen en nabetaling aan ambtenaar
Artikel 7:16	Herplaatsing in passende arbeid
Artikel 7:17	Terugkeer in functie na ziekte
Artikel 7:18	Inkomsten uit of in verband met arbeid
Artikel 7:18:1	Inkomsten uit andere betrekking
Paragraaf 5	Bijzondere situaties
Artikel 7:19	Samenloop met een ZW-uitkering

Artikel 7:20	Samenloop met een WW-uitkering
Artikel 7:21	Samenloop met een uitkering op grond van de WIA
Artikel 7:22	Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement
Artikel 7:23	Wajong/WAZ
Artikel 7:24	Tegemoetkoming ziektekosten
Paragraaf 6.	Ziektekosten (vervallen)
Paragraaf 7.	Overige bepalingen
Artikel 7:26	Overgangsbepaling
Artikel 7:27	Garantie-uitkering
Artikel 7:28	Overgangsartikel
Artikel 7:28:1	
Artikel 7:28a	
Artikel 7:28b	
Hoofdstuk 8	Ontslag
Artikel 8:1	Ontslag op verzoek
Artikel 8:1:1	
Artikel 8:2	Ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
Artikel 8:2a	
Artikel 8:3	Ontslag wegens reorganisatie
Artikel 8:3:1	
Artikel 8:4	
Artikel 8:5	Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Artikel 8:5a	
Artikel 8:6	Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid
Artikel 8:7	Overige ontslaggronden
Artikel 8:7:1	
Artikel 8:8	
Artikel 8:8:1	
Artikel 8:9	
Artikel 8:11	Ontslag wegens FPU (vervallen)
Artikel 8:11:1	(vervallen)
Artikel 8:12	Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding
Artikel 8:12:1	Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding
Artikel 8:12:2	Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuitbreiding voor onbepaalde tijd
Artikel 8:13	Ontslag als disciplinaire straf
Artikel 8:14	Ontslagbescherming leden ondernemingsraad en vakorganisaties
Artikel 8:15:1	Schorsing als ordemaatregel
Artikel 8:15:2	
Artikel 8:15:3	Bevoegdheid tot ontslagverlening
Artikel 8:16:2	Overlijdensuitkering (verplaatst naar
Hoofdstuk 3)	
Artikel 8:16a	Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst (verplaatst naar Hoofdstuk 3)
Artikel 8:17	Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen arbeidsduur
Artikel 8:18	Overgangsbepaling
Artikel 8:19	
Artikel 8:20	
Hoofdstuk 9	Uitkering functioneel leeftijdsontslag(niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 9a	Ambtenaren die vanaf 1januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 9b	Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 9d	Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst, geboren na 1949 of die geboren is voor 1950, maar die op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het abp en die op 31 december 2005 en 1 januari 2006 werkzaam waren in een functie, waarvoor door het college krachtens artikel 8:3, zoals dat luidde op 31 december 2005, leeftijdsgrenzen zijn bepaald (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 9e	De gemeentelijke levenslooppregeling flo-overgangsrecht (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 10	Wachtgeld (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 10a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid
Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen
Artikel 10d:1 Werkingssfeer
Artikel 10d:2 Begripsbepalingen
Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken
Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken
Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8
Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8
Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)
Artikel 10d:5 Begripsbepalingen
Artikel 10d:6 Re-ïntegratiefase voor ontslag
Artikel 10d:7 Einde re-integratiefase
Artikel 10d:8
Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop
Artikel 10d:10 Re-integratieplan
Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid
Artikel 10d:11 Toepassingsbereik
Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting
Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject
Paragraaf 5a Inhoud Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek
Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract
Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract
Paragraaf 5b Verlenging en einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging
Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur
Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject
Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract
Artikel 10d:24 Paritaire commissie
Paragraaf 6 Aanvullende uitkering
Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering
Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag
Artikel 10d:28 Sancties
Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering
Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering
Artikel 10d:35 Afkoop
Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid
Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16
Artikel 10d:39 Overgangsrecht

Hoofdstuk11 Uitkeringsregeling ontslag (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 11a
Artikel 11a:0 Toelichting
Artikel 11a:1 Begripsomschrijvingen
Artikel 11a:2 Recht op suppletie
Artikel 11a:3

Artikel 11a:4	
Artikel 11a:5	
Artikel 11a:6	Suppletie
Artikel 11a:7	
Artikel 11a:8	
Artikel 11a:9	
Artikel 11a:10	
Artikel 11a:11	
Artikel 11a:12	Betaling van de suppletie
Artikel 11a:13	
Artikel 11a:14	Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten
Artikel 11a:15	
Artikel 11a:16	Uitvoeringsvoorschriften
Artikel 11a:17	Conversie herplaatsingswachtgeld en bezoldiging of uitkering wegens ziekte
Artikel 11a:18	
Artikel 11a:19	Overige en slotbepalingen
Artikel 11a:20	
Artikel 11a:21	
Hoofdstuk 12	Overleg met organisaties van overheidspersoneel
Artikel 12:1	Algemene bepalingen
Artikel 12:1:1	Samenstelling
Artikel 12:1:2	
Artikel 12:1:3	
Artikel 12:1:4	Mededeling omtrent CAR en UWO
Artikel 12:1:5	
Artikel 12:2	Taak en bevoegdheden
Artikel 12:2:1	
Artikel 12:2:2	
Artikel 12:2:3	
Artikel 12:2:4	Vergaderingen
Artikel 12:2:5	
Artikel 12:2:6	
Artikel 12:2:7	
Artikel 12:2:8	
Artikel 12:2:9	
Artikel 12:2:10	
Artikel 12:2:11	
Artikel 12:3:1	
Artikel 12:3:2	
Artikel 12:3:3	
Artikel 12:3:4	
Artikel 12:3:5	
Artikel 12:3:6	
Artikel 12:3:7	
Artikel 12:3:8	
Artikel 12:3:9	
Hoofdstuk 13	Overgangs- en slotbepalingen car (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 14	Medezeggenschap
Artikel 14:1	
Artikel 14:1:1	Medezeggenschap in ondernemingen met 35-50 werknemers
Hoofdstuk 15	Overige rechten en verplichtingen
Artikel 15:1	Verplichtingen
Artikel 15:1:a	
Artikel 15:1:b	Persoonlijk gebruik van goederen of diensten
Artikel 15:1:c	Aannemen van geschenken en gelden
Artikel 15:1:d	
Artikel 15:1:e	Nevenwerkzaamheden
Artikel 15:1:f	Melding financiële belangen
Artikel 15:1:g	Aanneming en levering ten behoeve van de openbare dienst

Artikel 15:1:11	Aanvaarden andere werkzaamheden
Artikel 15:1:12	Vergoeding van schade
Artikel 15:1:13	Plichten rekenplichtige ambtenaar
Artikel 15:1:15	Beoordeling van de ambtenaar
Artikel 15:1:16	Dragen van uniform of dienstkleding
Artikel 15:1:17	Standplaats
Artikel 15:1:18	Dienstwoning
Artikel 15:1:19	Verbod betreden arbeidsterrein
Artikel 15:1:20	
Artikel 15:1:22	Reis- en verblijfskosten
Artikel 15:1:23	Vergoeden van schade
Artikel 15:1:24	Gebruik motorrijtuig
Artikel 15:1:25	
Artikel 15:1:26	
Artikel 15:1:27	
Artikel 15:1:28	Bijzondere prestaties
Artikel 15:1:29	
Artikel 15:1:30	
Artikel 15:1:31	
Artikel 15:2	Klokkenluiders
Hoofdstuk 16	Disciplinaire straffen
Artikel 16:1:1	Plichtsverzuim
Artikel 16:1:2	Disciplinaire straffen
Artikel 16:1:3	Verantwoording
Artikel 16:1:4	
Artikel 16:1:5	
Hoofdstuk 17	Opleiding en ontwikkeling
Artikel 17:1	Ontwikkeling en mobiliteit
Artikel 17:2	Loopbaanadvies
Artikel 17:3	Individueel loopbaanbudget
Artikel 17:4	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
Artikel 17:5	Loopbaanadvies
Artikel 17:6	
Artikel 17:7	Flankerend beleid
Hoofdstuk 18	Verplaatsingskosten
Artikel 18:1:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 18:1:2	Tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 18:1:3	
Artikel 18:1:4	
Artikel 18:1:5	
Artikel 18:1:6	Tegemoetkoming woon- werkverkeer
Artikel 18:1:7	Hoogte tegemoetkoming
Artikel 18:1:8	Niet verhuisplichtig, toch een tegemoetkoming woon-werkverkeer
Artikel 18:1:9	Pensionkosten
Artikel 18:1:10	Duur tegemoetkoming reis- en pensionkosten
Artikel 18:1:11	Procedure tegemoetkoming verhuiskosten
Artikel 18:1:12	Voorschot
Artikel 18:1:13	Slotbepaling
Artikel 18:1:14	Overgangsrecht
Hoofdstuk 19	Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk19a	Keuringen brandweerpersoneel (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 19b	Aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar in een instelling voor kunsteducatie (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)
Hoofdstuk 20	Vergoeding piketdienst beroepsbrandweer (niet van toepassing op Noaberkracht Dinkelland Tubbergen)

Hoofdstuk 21	De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen
Artikel 21:1:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 21:1:2	Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot
Artikel 21:1:4	
Hoofdstuk 22	Procedureregeling functiebeschrijving en functiewaardering (gebaseerd op artikel 3:1:1:4)
Artikel 22:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 22:2	Vaststelling functiebeschrijvingen
Artikel 22:3	Waarderingen
Artikel 22:4	Vaststelling waarderingen
Artikel 22:5	Vaststelling conversietabel
Artikel 22:6	Voorgenomen indelingsbesluit, zienswijze
Artikel 22:7	Indelingsbesluit, bezwaar en beroep
Artikel 22:8	Nieuwe en gewijzigde taken
Artikel 22:9	Wijziging functiebeschrijvingen
Hoofdstuk 23	Regeling Gesprekscyclus (ex artikel 15:1:15).
Paragraaf 1	Algemeen
Artikel 25:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 23:2	Doel gesprekscyclus
Artikel 23:3	Uitvoering gesprekscyclus
Paragraaf 2	Plannings- en voortgangsgesprek
Artikel 23:4	Planningsgesprek
Artikel 23:5	Voorgangsgesprek
Paragraaf 3	Beoordeling
Artikel 23:6	Beoordeling
Artikel 23:7	Beoordelingstijdvak en -frequentie
Artikel 23:8	Procedure beoordeling
Artikel 23:9	Bezwaar
Artikel 23:10	Informanten
Artikel 23:11	Vaststelling beoordelingscriteria
Artikel 23:12	Aanwijzing direct leidinggevende
Paragraaf 4	Administratieve bepalingen
Artikel 23:13	Uitnodiging gesprek
Artikel 23:14	Administratie formulieren
Hoofdstuk 24	Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten dienstreizen
Artikel 24:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 24:2	Algemene regels
Artikel 24:3	Vergoeding reiskosten binnenlandse dienstreis
Artikel 24:4	Vergoeding verblijfkosten binnenlandse dienstreis
Artikel 24:5	Vergoeding reis- en verblijfkosten buitenlandse dienstreis
Artikel 24:6	Declareren
Hoofdstuk 25	Regeling telefoon en computerapparatuur
Artikel 25:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 25:2	Mobiele telefoon
Artikel 25:3	Computer
Artikel 25:4	Kosten excessief gebruik
Artikel 25:5	Langdurige afwezigheid
Artikel 25:6	Bruikleenovereenkomst
Hoofdstuk 26	Sociaal Statuut Noaberkracht Dinkelland Tubbergen
Paragraaf 1	Algemene bepalingen
Artikel 26:1	Begripsomschrijvingen
Artikel 26:2	Werkingssfeer
Artikel 26:3	Werkgelegenheid
Paragraaf 2	Procedurele bepalingen
Artikel 26:4	Onderzoek naar organisatiewijziging
Artikel 26:5	Extern advies
Artikel 26:6	Georganiseerd Overleg
Artikel 26:7	Advies ondernemingsraad
Artikel 26:8	Taakverdeling tussen ondernemingsraad en georganiseerd overleg

Artikel 26:9	Kennisgeving en uitvoering besluit
Paragraaf 3	Plaatsingstraject
Artikel 26:10	Sleutelfuncties
Artikel 26:11	Voorkeursvolgorde bij plaatsing
Artikel 26:12	Uitgangspunten plaatsing
Artikel 26:13	Belangstellingsregistratie
Artikel 26:14	Plaatsingscommissie
Artikel 26:15	Besluitvorming indien geen plaatsingscommissie
Artikel 26:16	Bedenkingen
Artikel 26:17	Besluit plaatsing dan wel boventalligverklaring
Artikel 26:18	Geen passende of geschikte functie tijdens plaatsingstraject
Paragraaf 4	Van werk naar werk (VWNW)-traject
Artikel 26:19	VWNW-traject
Paragraaf 5	Verplichtingen ambtenaar tijdens plaatsings- en VWNW-traject
Artikel 26:20	Verplichtingen ambtenaar
Paragraaf 6	Flankerende voorzieningen tijdens het plaatsings- en VWNW-traject
Artikel 26:21	Salarisgarantie
Artikel 26:22	Afbouwtoelage functiegebonden toelagen
Artikel 26:23	Bezoldigingsgarantie bij functie buiten de organisatie
Artikel 26:24	Garanties gelden naar rato van betrekkingsomgang
Artikel 26:25	Studiefaciliteiten
Artikel 26:26	Aanvullende scholing
Artikel 26:27	Verval terugbetalingsverplichtingen bij functie buiten de organisatie
Artikel 26:28	Tegemoetkoming reis- en verhuiskosten bij functie buiten de organisatie
Artikel 26:29	Reis- en verblijfkostenvergoeding bij sollicitatie
Artikel 26:30	Maatwerkafspraken
Paragraaf 7	Slotbepalingen
Artikel 26:31	Bezwarenclausule
Artikel 26:32	Hardheidsclausule
Artikel 26:33	Citeertitel en inwerkintreding
Hoofdstuk 27	Regeling sanctiebeleid aanvullende en na-wettelijke uitkering rc artikel 10d:28, tweede en vierde lid en artikel 10d:34
Paragraaf 1	Algemene bepalingen
Artikel 27:1	Werkingssfeer
Artikel 27:2	Begripsbepalingen
Artikel 27:3	Grondslag
Paragraaf 2	Verplichtingen
Artikel 27:4	Indeling verplichtingen in categorieën
Artikel 27:5	Verplichtingen voor de ambtenaar
Paragraaf 3	Sancties
Artikel 27:6	Sancties tijdens aanvullende uitkering
Artikel 27:7	Sancties tijdens na-wettelijke uitkering
Artikel 27:8	Recidive
Artikel 27:9	Samenloop
Artikel 27:10	Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid
Paragraaf 4	Slotbepalingen
Artikel 27:11	Hardheidsclausule
Artikel 27:12	Onvoorziene omstandigheden
Artikel 27:13	Matrix
Hoofdstuk 28	Overgangs- en slotbepalingen
Artikel 28:1	Overgangs- en slotbepalingen ANDT
Bijlage I:	Salarisverhoging
Bijlage IIa:	Salaristabel gemeenteambtenaren per 1 april 2015*
Bijlage III:	Werktijden buitendienstpersoneel afdeling Openbare Ruimte (gebaseerd op artikel 4:4:1:1.)
Bijlage IV:	Matrix van verplichtingen en bijhorende sancties als bedoeld in artikel 27.13